



EESTI MAAÜLIKOOL
Majandus- ja sotsiaalinstituut

Hanna-Liisa Sarv

**ÜLIÕPILASTE TÖÖ LEIDMISE VÕIMALUSED NING
SEDA TAKISTAVAD TEGURID EESTI MAAÜLIKOOLIS
JA TARTU ÜLIKOOLIS**

**OPPORTUNITIES FOR STUDENTS TO FIND JOB AND
FACTORS HINDERING IT AT THE ESTONIAN UNIVERSITY
OF LIFE SCIENCES AND UNIVERSITY OF TARTU**

Magistritöö
Ökonoomika ja ettevõtluse õppekava

Juhendaja: vanemlektor Jüri Lehtsaar, *Dr (Econ)*

Tartu 2021

Eesti Maaülikool		Magistritöö lühikokkuvõte	
Kreutzwaldi 1, Tartu 51014			
Autor: Hanna-Liisa Sarv		Õppekava: Ökonoomika ja ettevõtlus	
Pealkiri: Üliõpilaste töö leidmise võimalused ning seda takistavad tegurid Eesti Maaülikoolis ja Tartu Ülikoolis			
Lehekülgi: 96	Jooniseid: 27	Tabeleid: 6	Lisaid: 9
Osakond / Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinstituut			
ETIS-e teadusvaldkond ja CERC S-i kood: Tööjõu- ja ettevõtlussotsioloogia S212			
Juhendaja(d): vanemlektor Jüri Lehtsaar, <i>Dr (Econ)</i>			
Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu 2021			
<p>Tänapäeva ühiskonnas on toimunud meeletu tehnoloogia areng, mis on andnud pea kõikidele Eesti inimestele ligipääsu internetile. Tööotsingu kanalite kaudu kandideerimine on inimeste jaoks tehtud väga mugavaks. Paraku on tööturul välja kujunenud olukord, kus eelistatakse võtta tööle varasemate kogemustega ning rohkemate teadmistega inimesed kui alles õppivad üliõpilased. Magistritöö eesmärk oli välja selgitada 2020. aastal Eesti Maaülikoolis ja Tartu Ülikoolis õppinud üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele ning töö leidmist takistavatele teguritele. Magistritöös rakendati kvantitatiivset uurimismeetodit. Veebipõhine ankeetküsitlus viidi läbi Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste seas kasutades <i>Google Docs-i</i> tarkvara. Andmete analüüsimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi, keskväärtusi ning sagedusjaotusi tabelarvutusprogrammiga <i>Microsoft Excel</i>. Magistritöösse lisati ka varasemate uurimuste tulemusi, et oleks võimalik võrrelda erinevusi. Tööst selgus, et kõige olulisemaks tööotsingu kanaliks peetakse CV Keskust, sotsiaalmeediakanaliks Facebook, samuti perekonnaliikmetega läbisaamist ning nende kaudu leiti ka kõige rohkem tööd. Üliõpilaste keskmiste hinnangute alusel peetakse olulisemaks töötingimuseks õiglast ning motiveerivat suhtumist tööandja poolt ning vähem olulisemaks ettevõtte mainet. Dispersioonanalüüsist selgus, et üliõpilaste hinnanguid mõjutas statistiliselt oluliselt ainult üks näitaja, milleks oli vastaja sugu. Tööst tuli välja, et enamus üliõpilasi on praeguse töökohaga väga rahul ning plaanitakse jääda pikemaajaliselt tööle. Mõlema kooli üliõpilaste kõige suuremaks töö leidmist takistavaks teguriks on vähene töökogemus ning kõige paremaks tööotsingu viisiks peetakse isiklike tutvavatega läbikäimist ning nende</p>			

kaudu töö leidmist. Üliõpilaste poolt saadud töökohtades on kõige paremini täidetud tingimuseks paindlik tööaeg ning kõige suurem vastuolu on karjäärivõimaluses ettevõttesiseselt, kus enamus üliõpilastest arvasid, et see tingimus ei ole täidetud, seega võib olla nendes töökohtades raskem edasi areneda, mis võib viia selleni, et üliõpilased lahkuvad töölt.

Märksõnad: tööturg, tööturupoliitika, tööotsingu kanalid, sotsiaalse kapitali teooria

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51014		Abstract of Master's Thesis	
Author: Hanna-Liisa Sarv		Curriculum: Economics and entrepreneurship	
Title: Opportunities for students to find job and factors hindering it at the Estonian University of Life Sciences and University of Tartu			
Pages: 96	Figures: 27	Tables: 6	Appendixes: 9
Department / Chair: Institute of Economics and Social Sciences			
Field of research and (CERC S) code: Sociology of workforce and entrepreneurship S212			
Supervisors: senior lecturer Jüri Lehtsaar, <i>Dr (Econ)</i>			
Place and date: Tartu 2021			
<p>In today's society, there has been an insane development of technology, which has given almost all Estonian people access to the Internet. Applying through job search channels has been made very convenient for people. Unfortunately, a situation has developed in the labor market where it is preferable to hire people with previous work experience and more knowledge than students who are still studying. The aim of the master's thesis was to find out the evaluations of students who studied at the Estonian University of Life Sciences and the University of Tartu in 2020 about the possibilities of finding a job and factors affecting that. A quantitative research method was applied in the master's thesis. The web-based survey was conducted among students of the Estonian University of Life Sciences and the University of Tartu using <i>Google Docs</i> software. Data were analyzed using one-way analysis of variance, mean and frequency divided spreadsheet program like <i>Microsoft Excel</i>. The results of previous research were also added to the master's thesis to be able to compare the differences. The work revealed that the most important job search channel is the CV Center, the social media channel Facebook, as well as meeting with family members, and the most jobs were found through them. Based on the average assessments of students, a fair and motivating attitude by the employer is the most important work condition and the company's reputation is less important. The analysis of variance revealed that students' assessments were statistically significantly influenced by only one factor, which was the gender of the student. The work revealed that the majority of students that are working are very satisfied with their current job and plan to stay in work for a longer</p>			

period of time. The biggest obstacle for students of both schools to find a job is their lack of work experience and the best way to look for a job is to go through personal acquaintances and find a job through them. Flexible working hours are the best condition for student jobs, and the greatest inconsistency is in career opportunities within companies, where the majority of students thought this condition was not met, so it may be more difficult for students to develop further in these jobs, leading to students leaving.

Keywords: labor market, labor market policy, job search channels, social capital theory

SISUKORD

SISSEJUHATUS	7
1. EESTI TÖÖTURG, TÖÖTURUPOLIITIKA JA TÖÖOTSINGU KANALID NING SOTSIAALSE KAPITALI TEOORIA KÄSITLUS	9
1.1. Tööturg ja tööturupoliitika Eestis	9
1.2. Varasemad uurimused ja tulemused	16
1.3. Peamised tööotsingu kanalid	19
1.3.1. Üldine ülevaade tööotsingu kanalitest ning nende kujunemisest	19
1.3.2. CV Keskus	20
1.3.3. CV-Online	22
1.3.4. Eesti Töötukassa	23
1.3.5. Kandideeri.ee	25
1.3.6. GoWorkaBit	26
1.4. Sotsiaalse kapitali teooria	26
2. EESTI MAAÜLIKOOI JA TARTU ÜLIKOOI ÜLIÕPILASTE HINNANGUD SAADUD TÖÖKOHTADELE, TÖÖ LEIDMISE VÕIMALUSTELE JA SEDA TAKISTAVATELE TEGURITELE	32
2.1. Metoodika	33
2.2. Ülevaade valimist	33
2.3. Töö tulemused ning arutelu	40
2.3.1. Üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele	64
2.3.2. Üliõpilaste hinnangud saadud töökohtadele	64
2.3.3. Üliõpilaste hinnangud töö leidmist takistavatele teguritele	64
KOKKUVÕTE	69
KASUTATUD KIRJANDUS	73
LISAD	79
Lisa 1. Ankeetküsitlus Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele	80
Lisa 2. Töötavate Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vastuste jagunemine ametikohtade järgi	87
Lisa 3. Rahulolematute üliõpilaste põhjendused õppekoormuse kohta	89
Lisa 4. Rahulolematute üliõpilaste põhjendused töö käimise kohta ülikooli kõrvalt	89
Lisa 5. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste soovitusel tööotsingu kanalitele paremaks toimimiseks	91
Lisa 6. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste isiklike tuttavate aitamine tööle saamisel	92
Lisa 7. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste ametialased tööotsingud	93
Lisa 8. Töötavate üliõpilaste põhjendused töökohaga rahulolematuse kohta	94
Lisa 9. Töötavate üliõpilaste põhjendused, miks ei soovita oma töökohta pikemaajaliselt tööle jääda	95

SISSEJUHATUS

Kõikidel inimestel jõuab elus kätte kord etapp, kus nad peavad hakkama endale tööd otsima ning raha teenima. Tänapäeva ühiskonnas on toimunud meeletu tehnoloogia areng, mis on andnud pea kõikidele Eesti inimestele ligipääsu internetile. See on viinud nii töö otsimise kui leidmise internetti ning peamiselt toimuvad tööle kandideerimised just erinevate tööotsingu kanalite kaudu. Enam ei ole tavaks minna ettevõttesse kohapeale, vaid kõik toimub arvuti vahendusel. Tööotsingu kanalite kaudu kandideerimine on inimeste jaoks tehtud väga mugavaks, kuna igaüks saab valida endale meelepärase valdkonna kuhu kandideerida ning tööle saada.

Paraku on tööturul välja kujunenud olukord, kus eelistatakse tööle võtta varasemate kogemustega ning rohkemate teadmistega inimesed kui alles õppivad üliõpilased. See raskendab neil tööd leida, eriti kui ei ole piisavalt oskusi tööturule sisenemiseks. Magistritöö teema uudsus seisneb selles, et varasemalt on läbi viidud sarnaseid uurimusi, kuid pole uuritud täpsemalt üliõpilaste töö leidmise võimalusi tööotsingu kanalite, sotsiaalmeediakanalite ja isiklike tuttavate kaudu. Magistritöö aitaks nii praegustel kui ka tulevastel üliõpilastel saada tööturule sisenemiseks vajalikke teadmisi.

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada 2020. aastal Eesti Maaülikoolis ja Tartu Ülikoolis õppinud üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele ning töö leidmist takistavatele teguritele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade Eesti tööturust ja tööturupoliitikast läbi teadusliku kirjanduse.
2. Anda ülevaade peamistest tööotsingu kanalitest.
3. Kaardistada, milliste tööotsingu kanalite kaudu leiavad üliõpilased endale töökoha.
4. Selgitada välja EMÜ ja TÜ üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele.
5. Analüüsida EMÜ ja TÜ üliõpilaste hinnanguid saadud töökohtadele.
6. Analüüsida, millised on EMÜ üliõpilaste hinnangud töö leidmist takistavatele teguritele võrdluses TÜ üliõpilaste hinnangutega.

Magistritöös rakendati kvantitatiivset uurimismeetodit. Veebipõhine ankeetküsitlus koostati sotsiaalse kapitali teooriast lähtudes ning viidi läbi 2020. aastal õppivate Eesti Maaülikoolis ja Tartu Ülikoolis õppivate üliõpilaste seas kasutades *Google Docs-i* tarkvara. Ankeetküsitlus koosnes 32 küsimusest, millest 22 olid kohustuslikud ja 10 vabatahtlikud küsimused. Magistritöös kasutati kvantitatiivset analüüsimeetodit, milleks oli statistiline andmeanalüüs. Andmete analüüsimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi, keskväärtusi ning sagedusjaotusi tabelarvutusprogrammiga *Microsoft Excel*. Andmete kirjeldamiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Magistritöös kasutati ka teiseid andmeid, töösse lisati antud teemaga seotud varasemate uurimuste tulemusi, et oleks võimalik võrrelda erinevusi.

Magistritöö koosneb teoreetilisest ning empiirilisest osast. Teoreetiline osa on jaotatud neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse üldiselt tööturгу ja tööturupoliitikat Eestis ning teises toob autor välja teemaga seotud varasemate uurimuste tulemused. Kolmandas alapeatükis antakse ülevaade tööotsingu kanalitest CV Keskus, CV-Online, Töötukassa, Kandideeri.ee ja GoWorkaBit ning viimases antakse ülevaade sotsiaalse kapitali teooria käsitlusest, millest lähtudes on koostatud magistritöö ankeetküsitlus.

Empiiriline osa on jaotatud kolmeks alapeatükiks, millest viimane alapeatükk jaguneb kolmeks alapunktiks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse töös kasutatavat metoodikat ning teises antakse ülevaade valimist. Kolmandas alapeatükis selguvad töö tulemused, kus esimeses alapunktis kirjeldatakse üliõpilaste töö leidmise võimalusi. teises analüüsitakse üliõpilaste hinnanguid saadud töökohtadele ja viimases võrreldakse Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnanguid töö leidmist takistavatele teguritele. Kokkuvõttes tuuakse välja tööst selgunud olulisemad tulemused ja hinnangud ning autoripoolsed kommentaarid ja soovitused.

1. EESTI TÖÖTURG, TÖÖTURUPOLIITIKA JA TÖÖOTSINGU KANALID NING SOTSIAALSE KAPITALI TEOORIA KÄSITLUS

1.1. Tööturg ja tööturupoliitika Eestis

Eestis on töö otsimine suundunud pigem internetti ning see võimaldab inimestel rohkemat ligipääsu erinevatele töökuulutustele ja pakkumistele. Samas võib see tekitada olukorra, kus õppivad üliõpilased ja teised tööturule suunduvad noored ei tea mida tööturg endast üldse kujutab või kuidas seal toimivas konkurentsisis hakkama saada.

Tööturg on koht, kus kohtub pakkumine ja nõudlus töökohtade järele, kus töötajad või tööjõud pakuvad tööandjate nõutavaid teenuseid. Töötaja võib olla igaüks, kes soovib pakkuda oma teenuseid hüvitise saamiseks, samal ajal kui tööandjaks võib olla üksus või organisatsioon, mis vajab inimest konkreetse töö tegemiseks või ülesande täitmiseks. (Labor market... 2020)

Uusklassitsistlikud majandusteadlased käsitlesid tööturge lähedastena täiuslikele turgudele, mida on kirjeldatud enamikus algõpikutes ja mille näiteks on börsid ning rahvusvahelised finants- ja kaubaturud (King 1972: 10). Tööturg on osa majandusest ja üldiselt kehtib reegel, et kui majandusel läheb hästi, läheb hästi ka tööturul (Krusell 2014: 7). Tööturg on tasakaalus, kui tööjõu pakkumine ja tööjõu nõudlus on ühesuurused ehk vakantseid töökohti on niisama palju kui inimesi, kes tahavad tööd teha. Kui tööjõu pakkumine on suurem kui tööjõu nõudlus, siis osa inimesi jääb tööta - tekib tööpuudus. (Arrak jt 2002: 96-97) Paljud autorid on väljendanud tööturu definitsiooni pisut erinevalt, kuid üheselt saab mõista, et tööturg on majanduses väga oluline ning riigil läheb kõige paremini siis, kui tööturg on tasakaalus.

Alates 1990. aastate keskpaigast on interneti laiendamine praktiliselt kõikidesse majandustegevuse harudesse viinud uue interaktiivse meediumi väljatöötamiseni, mida töötajad kasutavad töö otsimiseks ja tööandjad taotlejate leidmiseks. Veebipõhised platvormid pakuvad kohest juurdepääsu olulisele teabele ja lubavad suurendada ettevõtete

ja taotlejate võimalike vastete arvu. Teabe korraldamine ja filtreerimine on tööturu toimimise seisukohalt kriitilise tähtsusega ning see küsimus on muutunud eriti aktuaalseks pärast teabe edastamist interneti kaudu. Teabe filtreerimine võib olla töötajatele enam vähem soodne: kas nad on hästi kursis töomaduste ja ettevõtetega või valitakse lihtsalt pärast sõeluuringut profiilile. (Marchal jt 2007: 3; 25)

Eesti tööturгу iseloomustavateks teguriteks on kõrge kvalifikatsiooniga tööjõud, 86% täiskasvanutest räägivad vähemalt ühte võõrkeelt, madal ametiühingusse kuuluvus, lihtsad ja arusaadavad tööõigusaktid ning lihtsad töölevõtmise protsessid (Labour market s.a). Eesti tööjõuturгу iseloomustavad kõrge hõive määr sealhulgas vanemaealiste seas, madal töötuse määr ja madal tööjõu tootlikkus, suurenev palgasurve ning tööjõupuudus. Kuigi Eestis väheneb tööealiste (15–74-aastased) inimeste koguarv, on 15-74-aastaste tööturul hõivatute arv sel kümnendil olnud kasvutrendis. Tööhõive määr on peamiselt suurenenud tööjõunõudluse, kiire palgakasvu ja sotsiaalkindlustusreformide näiteks töövõimereformi ja pensioniea tõstmise mõjul. (Piirits jt 2018: 7) 2017. aasta esimesel poolel oli kas tööga hõivatud või otsis aktiivselt tööd 71% tööealistest inimestest. Kui varasematel aastatel suurenes osalemine eelkõige tänu vanematele vanuserühmadele, siis nüüd pigem tänu noorematele, kes töötavad õppimise kõrvalt rohkem kui varem. (Soosaar, Urke 2017: 4)

Tööturu tänast olukorda saab hinnata selle järgi, kui paljud inimesed töötavad ning kui paljud ei tööta. Tööealise elanikkonna seas on tööga hõivatute arv viimastel aastatel oluliselt suurenenud. Tööjõuvajaduse osas on aga muutused suuremad. Seda mõjutab olulisel määral vajadus asendada tööturult, näiteks pensionile lahkuvad inimesed. Töökohtadele, kus inimeste keskmine vanus on kõrge, ei taha noored mingil põhjusel tööle minna - kas on probleemiks madal palk, raske füüsiline töö või keerulised töötingimused. Ometi tuleb sellistesse ametitesse nooremad töökäed kuidagi leida. (Lambing jt 2016: 4; 43)

Muutused majanduses või tööturгу käsitlevates õigusaktides mõjutavad vähem või rohkem kõiki tegevusalasid ning neil tegevusaladel toimuvaid tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusi. Hea majandusolukord loob eeldused selleks, et hõive suureneb ja töötus väheneb. Olukorras, kus tööturule tuleb noori vähem, kui sealt vanuse tõttu lahkub, kasvab ettevõtete vajadus leida puuduvaid töökäsi väljastpoolt Eestit. Tööjõupuudus suunab ettevõtjaid hoidma seniseid töötajaid, pakkudes neile sobivamaid töö- ja palgatingimusi ning kriitilise pilguga analüüsima oma seniseid ärimudeleid. Töökäte nappus kiirendab ka otsuseid, mis viivad tootmise automatiseerimiseni ja inimtööjõu asendamiseni tehnoloogiliste lahendustega.

Ärimudeli muutused on päevakohased ka majanduskriisi tingimustes, lisaks on ettevõtjate ees keeruline ülesanne hoida olemasolevaid töötajaid olukorras, kus tellimuste vähesuse tõttu pole neile piisavalt tööd pakkuda. Töövormide, kultuuri ja väärtustega seoses tuleb kõige enam esile töötajate soov töötaja paindlikkuse järele ning soovimatus töötada range graafiku alusel, öösel või nädalavahetustel. (Eesti tööturg... 2020)

Eraldi tuleb märkida, et suurimad proovikivid on seotud just noorema põlvkonnaga, kes tuleb või on äsja tulnud tööturule. Teenuste valdkondades on tihtipeale võimalik märksa paindlikum töökorraldus, mistõttu need on tootmise ja töötamise valdkondadega tööjõu pärast konkureerides sageli paremas olukorras. Tehnoloogia areng, sotsiaalmeedia platvormid ning mobiilside areng on väga suurel määral kaasa aidanud uute ja paindlikumate töövormide tekkele. Paindlike töövormide ulatuslikum rakendamine mõjutab jällegi positiivselt töötajate arengu- ja koolitusvõimalusi. Asjaolu, et noored ei asenda tööturult lahkuvaid vanemaealisi, suurendab omakorda tööjõupuudust. (Sealsamas) Autori arvates oleksid noored tööturul enesekindlamad ning optimistlikumad, kui neid ei tõrjutaks kogemuste puuduse tõttu.

Ülemaailmne koroonaviiruse levik on avaldanud mõju ka tööturule (Rootalu 2021). 2020. aasta alguses Hiinas vallandunud koroonaviiruse pandeemia mõju tööturule kujunes suuremaks kui hiljutiste majanduskriiside oma. Võrreldes 2008. aastal alanud suure finantskriisiga jõudis koroonaviiruse kriisi mõju tööturule märksa kiiremini. Sel korral tulenes töökohtade kiire kadu sellest, et üheaegselt sai pihta nii majanduse nõudlus- kui ka pakkumispool ning lisaks sattus esimesena löögi alla just tööjõumahukas teenindussektor. Kõige esimesena ja ulatuslikumalt tabas koroonaviiruse šokk turismiga seotud teenindussektori tegevusalasid, hotelle ja restorane ning vaba aja, meelelahutuse ning kultuuri valdkonda. Hotellide ja restoranide tegevusalal kahanes töötamise registris registreeritud töösuhete arv eriolukorra ajal kõige enam. Pakkumispoolse šokina võib käsitleda ka kaubanduskeskuste sulgemisotsuse mõju jaekaubandusele. Koroonakriisi esimeses etapis olid aga majutus- ja toitlustussektori müügikäibe kukkumise põhjusteks viiruse tõkestamise meetmed ja nõudluse langus seoses hirmuga viirusesse nakatuda. Piiride sulgemine ja reisipiirangud tähendasid välituristidele suunatud müügi kadumist; koolide üleminek distantsõppele ning osa töötajate kodukontorisse jäämine vähendas nõudlust toitlustamise järele ettevõtetes ja asutustes. Tõenäoliselt mõjutas sektori müügikäivet ka kaubanduskeskuste sulgemine ning keeld korraldada üritusi. Sellesse sektorisse kuuluvad ka spaad, mis viiruse epideemia tõkestamiseks suleti. (Rell jt 2020: 4; 8)

Koroonaviiruse leviku teise laine pidurdamiseks kehtestatud piirangud võimaldasid Eestis aasta teises pooles suurema osa majandusest lahti hoida ja tööturu olukord püsis stabiilne. 2020. aasta lõpus ja 2021. aasta alguses tööandjate hõiveootused paranesid ja suurenes ka tööjõupuuduse tunnetus, kuid nendes näitajates ei kajastunud veel 2021. aasta märtsis kehtestatud laialdasemad piirangud. Tõenäoliselt pidurdavad need majanduse taastumist ning mõjutavad tööturгу negatiivses suunas, kuid andmetesse pole nende mõju veel jõudnud. Koroonaviiruse kriis on kahandanud nõudlust tööjõu järele. 2020. aasta teises pooles oli Eesti asutustes ja ettevõtetes tööjõu-uuringu järgi hõivatud 4,3% vähem inimesi kui aasta varem. Sealjuures suurenes hõive riigisektoris – tervishoius ja hariduses – ning oli selle võrra väiksem erasektoris. (Matsulevitš jt 2021: 4)

Ülekaalukalt enim on vähenenud noorte tööhõive. Kui 2019. aasta II–III kvartalis oli 15–24-aastaste tööhõive määr 40,1%, siis 2020. aasta samades kvartalites vaid 33,8%. Viiruse piirangute tõttu said kannatada just tegevusalad, kus töötab palju noori, sealhulgas sageli ajutistel töökohtadel - majutus, toitlustus, turism, kaubandus. Tõenäoliselt neil tegevusaladel paljusid ajutisi töökohti sel suvehooajal ei avatudki. (Rosenblad jt 2020: 18) Olulist mõju on koroonaviirusest tingitud kriis avaldanud ka ettevõtetele ning teinud ebakindlaks paljude tööhõive olukorra. Sealjuures paistab mure olevat eriti terav ettevõtjate endi ja töötavate tudengite hulgas. (Uuring... 2020)

Covid-19 pandeemia võib tuua kaasa niinimetatud karantiini põlvkonna tekke, sest kriis mõjutab tugevalt noorte töövõimalusi. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*ILO*) hinnangul on pandeemial noorte tööhõivele laastav ja ebaproportsionaalne mõju, samas kui värskeimad andmed näitavad, et noored seisavad silmitsi suurte takistustega hariduse ja oskuste omandamisel, töökohalt töökohale liikumisel ning tööturule sisenemisel. Enne pandeemiat oli 15-24-aastaste noorte töötuse määr 14,9%. 2020. aasta augustis oli see aga juba 17,6%. (Covid-19... 2021)

Umbes poole tööturul osalemise määra aastasest kahanemisest ja mitteaktiivsete arvu kasvust tingis noorte tööturul osalemise määra langus. Kuna noored töötavad tihti õpingute kõrvalt, tähendas nende tööturult eemale jäämine ühtlasi seda, et suurenes õpingute tõttu mitteaktiivsete tööealiste arv. Lisaks vähenes üsna märgatavalt vanemaeliste naiste tööturul osalemise määr, mille kasv on eelmistel aastatel mitteaktiivsete koguarvu tublisti vähendanud. Tööturul osalemise määra langus viitab sellele, et töökoha kadudes ei hakatud

otsima uut kohta, vaid loobuti tööl käimisest sootuks (näiteks pensionialiste puhul). (Urke jt 2020: 19)

Tööturu jätkusuutlikkuse tagamiseks on oluline arvesse võtta rahvastiku- ja tööjõuprognose, et planeerida asjakohaseid meetmeid ja tegevusi täitmaks tulevikus praeguste töötajate asemel tekkivat tühimikku ning uutes või kasvavates valdkondades lisanduvaid töökohti (Piirits jt 2018: 11). Kuna kutseharidust eeldavatel ametikohtadel töötab palju vanemaealisi, kes vajavad lähikümnendil asendamist, on ebakõlasid tööjõuvajaduse ja -pakkumise vahel kutsealase ettevalmistusega seonduvatel erialadel kõige rohkem. Samas siirduakse nendele töökohtadele sageli ka hilisemas tööeas ning täiendus- ja ümberõppes uusi oskusi omandades. See tähendab, et uue tööjõu vajadust nendes ametirühmades ei olegi realistlik katta noorte koolilõpetajatega. Paljudel kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel (näiteks inseneeria ja muu loodus- ja täppisteaduste õppekavarühm) nõutakse täpselt ametile vastavat ettevalmistust. Seega vajab tööturu ja hariduse ebakõla nendes ametirühmades erilist tähelepanu. (Eesti tööturg... 2018)

Noorte tööhõive väljavaateid nendel algusaastatel võib mõjutada äriotsused. Noori nimetatakse sageli riskirühmadeks, kuna neil on vähe töökogemusi ning majanduslanguse ajal võetakse nad sageli viimasena tööle. On vähemalt kolm olulist mehhanismi, mille kaudu halvad tööturule sisenemise tingimused võivad mõjutada tööturu pikaajalisi tulemusi. Esiteks võivad kehvad tööturule sisenemise tingimused põhjustada töötuse või halva töö kvaliteedi. See mõju võib eriti avalduda madala kvalifikatsiooniga inimeste puhul võrreldes kõrgema võimekusega inimestega, kui neil on keerulisem leida kõrge kvaliteedilist tööd. Teiseks võivad madalamad sissetulekud või madalama töötasu ootused mõjutada töötamist praegu ja tulevikus. Lõpuks võivad kehvad tööturuvõimalused vähendada koolihariduse alternatiivkulusid ja julgustavad noori oma praeguse hariduse omandama või kõrghariduse omandama, mis omakorda võib parandada tööturu tulemusi tulevikus. (Haaland 2018: 1-2)

Kõige esmane ja tähtsam riiklik ülesanne noorte tööhõive probleemi lahendamiseks on võtta vastu tegevuspõhimõtted ja meetmed, kuid seejuures on kõigil liikmesriikidel ühised väljakutsed. Noorte olukorra parandamiseks on vaja selliseid tegevuspõhimõtteid, mis hõlmaksid kõiki etappe, mida noored peavad läbima üleminekul hariduspõllult tööturule. Samuti peaksid need tegevuspõhimõtted toetama neid noori, kellel on raskusi nende etappide läbimisel. (Noorte liikuvus... 2010)

Kõige määravam on tööturu puhul selle paindlikkus ehk tööturu võime reageerida majanduses toimuvale. Ehk kuivõrd kohanevad muutustega palgad ja kuivõrd on töötajad võimelised liikuma ühest tootmisharust teise. Tööturu paindlikkus on väga tähtis Eesti suguse väikeriigi avatud majanduse jaoks, mida võivad mõjutada välistegurid ning selle tõttu võivad sagedasti aset leida muutused. (Kraft 2003)

Tööturu paindlikkuse mõistet tõlgendatakse erinevalt nii erialases kirjanduses kui ka eri huvigruppide poolt. Näiteks on tööandjate huvi tööturu regulatsioonide vähendamine (seega on võimalik töökohtade loomine ja likvideerimine vastavalt majandussituatsioonile lihtne ja tööturg on paindlik), töövõtjate huvi seevastu näiteks töötuskindlustuse suurendamine võimaldab kiiremini ja efektiivsemalt tööd otsida, kiirendades struktuurseid muutusi – seega tööturg on kokkuvõttes paindlikum. Erialases kirjanduses on tööturu paindlikkust defineeritud järgnevalt: Tööturg on paindlik, siis kui ressursid on jaotatud pareto efektiivselt (kellegi heaolu ei saa suurenda ilma kellegi teise heaolu vähenemiseta). Tööturu paindlikkust nähakse pigem protsessi kui seisundi kirjeldusena. Seega võiks öelda, et ühe riigi tööturg on paindlikum kui teise oma, siis kui mingi välise šoki tagajärjel tasakaalust väljunud tööturg nihkub kiiremini pareto efektiivse seisundi poole kui teise riigi oma. Tööturg on paindlik, siis kui puuduvad takistused vabade töökohtade täitmiseks töötutega, kellel on vajalikud oskused. (Leetmaa, Kallaste 2003: 2)

Eesti tööturu paindlikkuse analüüs on peamiselt keskendunud järgmistele paindlikkuse aspektidele: institutsionaalsed tegurid ja üleminekud erinevate töötururiikide vahel. Tööturu paindlikkuse teise aspekti - tööjõu liikuvus tööturu staatuse (tööhõive, töötus ja mitteosalemine) ning majandussektorite ja piirkondade vahelise liikumise mõttes - analüüsi tulemused näitavad, et Eestis oli tööjõu liikuvus kui teistes üleminekuriikides eriti üleminekuperioodi alguses. (Kerem, Randveer 2008: 2)

Tööturu paindlikkust võib vaadelda nii mikro- kui makrotasandil. Makrotasandil vaadeldakse tööturu paindlikkusena tööturu institutsionaalset paindlikkust. See näitab institutsioonide ja ametiühingute mõju tööturule. Tööturu institutsioonidena käsitletakse enamasti tööturu regulatsioone, tööjõu maksustamist, ametiühingute, kollektiivlepingute ja miinimumpalga mõju, töötushüvitisi ja aktiivset tööpoliitikat ning koolitust. Tööturu paindlikkus mikrotasandil keskendub ettevõtete tööjõu nõudluse ja pakkumise analüüsile: tööturu nõudluspoole paindlikkus keskendub mikrotasandi tööjõu nõudlusele, täpsemalt tööandjate strateegiatele töötajate tööle võtmisel. Vaadatakse kuidas tööandja saab muuta

tööjõu ressurssi vastavalt toodangu/teenuse nõudluse kõikumisele. Tööturu pakkumispoole paindlikkus mikrotasandil väljendub inimeste võimalustes muuta pakutavat tööhulka vastavalt oma soovile, näiteks valida ja ümber lülitada osaajaga töö ja täisajaga töö vahel või võimalust liikuda tööturu eri kategooriate vahel (hõivatud, töötu või mitteaktiivne). Kui see on lihtne, siis võib öelda, et tööturg on paindlik. (Leetmaa, Kallaste 2003: 2-3)

Tööturuanalüüsides on olulisel kohal sotsiaalsete ja/või demograafiliste rühmade omavaheline võrdlus. Tähelepanu pööratakse näiteks soole, rahvusele, aga ka vanusele ja nende rühmade vahelistele erinevustele tööturu võimalustes ning erinevuste põhjustele. Kui vanemaealiste peamine probleem on tööturul püsimine ja konkurentsivõime säilitamine, siis noortel tuleb kõigepealt hakkama saada tööturule sisenemisega. (Krusell 2014: 95)

Noorte jaoks on töökohad võtmelemendiks oma rolli määratlemisel ühiskonnas, majandusliku sõltumatuse saavutamisel ning individuaalsete püüdluste realiseerimisel. Uuringu tulemused näitavad, et noored on väga mures neile tööturul avanevate võimaluste pärast. Nad leiavad, et parim sotsiaalse lõimumise viis on leida töökoht. Töökoha omamine tähendab täiskasvanu staatust, austust enese vastu, raha, sõltumatust ja võimalust luua kontakte. Tööta noored jäävad ilma olulisest võimalusest leida uusi perspektiive ja lõimuda laiemasse ühiskonda. Nii täiskasvanute kui ka enamiku noorte seas levib selline arvamus, et just sobiva ja atraktiivse töökoha leidmine tähendab iseseisvuse saavutamist ja üleminekut lapsest täiskasvanuikku. Seega on oluline, et tööd otsiv noor saaks teha oma valikud võimalikult iseseisva ja vabana (info, nõustamine, osalus). Mida piiratumad on noorte tööle asumise võimalused, seda pikemaks perioodiks jäävad nad ka sõltuma oma peredest, see tähendab ei saa iseseisvateks ja autonoomseteks. (Elevant jt 2006: 11)

Noorte positsioon tööturul on kehvem kui täiskasvanutel. Probleemid, mille ette mõlemad satuvad, on küll samad, kuid nende tähendus on noorte jaoks tihtipeale palju suurem. Noorte kahjuks räägib ka vanus, mistõttu neil puudub nii öelda formaalne haridus ja varasem töökogemus. Lisaks ei ole noortel sellist kaasaráärmist võimalust tööturupoliitika kujundamisel, kui seda on täiskasvanutel näiteks ametiühingute kaudu. Kehvemad tingimused tööle asumisel mõjutavad ka teisi autonoomia komponente, tehes noortest tööandjate silmis mitteusaldusväärse grupi. Noored inimesed on suurim väärtus tuleviku jaoks, kuid tööturupoliitika valdkonnas esindavad nad tõsiste probleemidega gruppi. Võrreldes täiskasvanutega on noorte töötuks jäämine kaks korda tõenäolisem. Väga tihti on noorte potentsiaal täiel määral realiseerimata, kuna nende ligipääs neid motiveerivale ja

huvitavale tööle on piiratud. Tööturupoliitikas, nagu igas teiseski noortele suunatud tegevusi hõlmava valdkonna planeerimises ja ellu rakendamises, peaks lähtuma noortepoliitika põhimõtetest. Nendeks põhimõteteks on: lähtumine noorest endast, tema tegelikust olukorrast ja vajadustest; noorte osalus ehk noorte kaasamine, konsulteerimine kõikide otsuste puhul, mis on nende eluga seotud, valdkondade vaheline koostöö. (Sealsamas: 9; 11)

Institutsionaalsest vaatenurgast on Eesti tööturupoliitikat iseloomustanud peamiselt madalad töötushüvitised - selgelt liiga madalad, et neile pikaajaliselt toetuda. Madal hüvitiste tase on aga vähendanud programmi kulusid valitsusele. Hüvitiste madal tase oli üks põhjus miks paljud töötud ei registreerinud end tööhõiveametites. Viimastel aastatel on avaliku sektori kulutused tööturupoliitikale passiivsete meetmete osas Eestis vähenenud. Nende kulude vähenemise peamine põhjus on töötuse määra langus ja hüvitist saanud töötute arvu vähenemine. (Kerem, Randveer 2008: 2)

Tööturg on ajas väga muutuv ning pidevalt uuenev, kuid majanduse jätkusuutlikumaks toimimiseks oleks vaja ka nooremat tööjõudu rakendada. Seega autori ettepanek nii üliõpilastele kui noorematele inimestele oleks see, et kui võimalus, siis sooritada rohkem erialaseid koolitusi/praktikaid, et oleks võimalik tööandjatele enda potentsiaali näidata ning seda realiseerida, sest see annaks juurde uusi kogemusi tulevikuks.

1.2. Varasemad uurimused ja tulemused

Antud teemaga seoses on Eestis läbi viidud mitmeid sarnaseid uurimusi. Käesoleva peatüki all on toodud välja olulisemad uurimused ning nende tulemused.

Urve Venesaare uurimistöö „Noored Eesti tööturul ja tööturupoliitika“ (2001: 2) käsitleb noorte tööturul kohanemise probleeme ja nende töötuse põhjuste selgitamisele. Noorte tööturu nõudlus on tundlik üldiste majanduslike ja tööturu tingimuste muutustele. Paljude maade kogemused on näidanud, et majandusliku languse korral, kui ettevõtetes on vajalik vähendada töötajate arvu, siis tehakse seda nende arvelt, kellel on vähem kogemusi ja väiksem tootlikkus.

Varje Tugimi magistritööst “Üliõpilaste kõrgkoolis õppimise ajal töötamise seos edukusega tööturul” (2012: 27) selgus, et ülikoolis töötamise ajal õppimine mõjutab õppeedukust

eelkõige kahel põhjusel. Esiteks töötamine vähendab üliõpilase õppimiseks jäävat aega, mistõttu õpingute kvaliteet kannatab. Teiseks võimaldab see aga seostada ülikoolis õpitut praktikaga. Siiski on empiiriliste uuringute tulemused näidanud, et sagedamini mõjub ülikoolis õppimise ajal töötamine õppeedukusele negatiivselt. Eriti ilmnevad sellised mõjud siis, kui töötamisele kulutatakse rohkem kui 16-20 tundi nädalas.

Jane Gornischeffi magistritöö “Noorte tööotsingud ja koostöö Eesti Töötukassaga” (2013: 80) uuringus osalenud noored iseloomustasid tööturule siirdumist ja esmakordseid tööotsinguid kui „suletud ringi“ olukorda, kus ei ole näha lootust noorte olukorra paranemiseks seni, kuni tööandjate personalivaliku kriteeriumid ja suhtumine noorte tööle värbamisel ei muutu. Noored mõistavad oma ebasoodsat positsiooni tööjõuturul, mistõttu on osa noortest hakanud kõrvale jätma seniseid üldlevinud lähenemisi ja töövahenduse kanaleid, otsides alternatiivseid võimalusi tööandjatega otsekontakti loomiseks ning enda tööjõu müümiseks.

Natalja Domnina lõputöö “Ida-Virumaa noorte tööle rakendumine ja Töötukassa meetmed selle toetamiseks” (2014: 26; 40) uuringu eesmärgiks oli teada saada Ida-Virumaa noorte võimalused olla tööturul konkurentsivõimelisemad. Autor uuris noorte töötusega seotud probleeme ning selgitas välja Töötukassa teenuste tähtsuse Ida-Virumaa noorte tööturule sisenemisele. Selgus, et noored leiavad tööd pigem suhtlusvõrgustike kui töötukassa pakkumiste abil. Tööandjatele on aga oskuste kõrval väärtused ja isiklikud omadused suure tähtsusega. Kui need olemas on, siis pigem eelistavadki nad just nooremaid töötajaid. Samuti selgus, et Töötukassa meetmed noorte tööotsijate toetamiseks aitavad noori tööotsingul, kuid need meetmed vajavad täiendamist ja arendamist selleks et noor tööotsija võiks kiiremini tööd leida ja olla tööturul konkurentsivõimelisem.

Laura Kuke bakalaureusetööst “Sotsiaalvõrgustike roll töökoha leidmisel karjääri alustavate noorte näitel” (2014: 48) selgus, et tutvuste kaudu töö leidmine on tööturul üheks enamlevinud viisiks. Varasemad uuringud on näidanud, et mida suuremaks muutub suhtlusringkond, seda rohkem informatsiooni inimeseni jõuab, sealhulgas ka tööga seonduvat teavet.

Susanna Raiend uuris oma bakalaureusetöös “Tööturu paindlikkuse mõju noorte tööpuudusele Euroopas” (2014: 21; 57), et noorte tööpuuduse määra suurenemist soodustasid täiendavalt mitmesugused tegurid, mis on tingitud kas riigi tööturu või noorte

tööjõugrupi eripäradest. Tööturul on veel suur hulk tegureid, mis mõjutavad tööpuuduse suurenemist või vähenemist. Noorte tööturul on sellisteks teguriteks eelkõige haridus, kogemused ja mobiilsus. Hariduse seisukohalt on noorte töötust suurendavateks teguriteks vähene haridustase või erialaste teadmiste puudumine. Värbamisel eelistatakse töötajaid, kellel on varasem pikem tööstaaž ja sellest tulenevalt ka töökogemused, mis annab tööandjale kindlustunde, et värvatut saab ametikohal tööülesannetega hakkama. Noortel üldjuhul on vähe töökogemusi, kuna tööturule siirdutakse peamiselt kohe pärast hariduskäigu lõpetamist. Lisaks on uuringutes selgunud, et noorte tööpuudust suurendab ka noorte aktiivsuse langemine tööturul, mis on peamiselt tingitud sellest, et üha rohkem noori jääb kauemaks haridussüsteemi.

Projektist „Pärnumaa noorte hakkajate kogukonna toel tööturule osalenud noorte toimetulek tööturul neli aastat hiljem” selgus, et kõige enam otsivad noored endale sobivat tööd Pärnu Postimehest ning internetist. Viimasel juhul kasutatakse peamiselt Töötukassa kodulehte, CV Keskust ja portaali CV.ee. Enamus noori on küsinud vakantsete töökohtade kohta tuttavate käest, mis on ka üks tõenäolisemaid viise, kuidas tööle saada. Kuigi sellisel juhul ei ole noored enamasti ametlikult tööle saanud. Noored on tööd otsides kokku puutunud ka sellega, et tööandjad ei vasta kandideerijale ning jätavad seetõttu endast negatiivse mulje töötajale. Vastuste puudumine vähendab noore soovi aktiivselt töötötsinguid jätkata. Uurimuse tulemustest selgub, et noored näevad väga selgelt otsest mõju, kuidas projekt on neid aidanud paremini tööturul toime tulla. Samuti erinesid märgatavalt nelja aasta tagused vastused praeguste intervjuu vastustest ning noorte hinnangud ja arvamused projektist saadud abile olid tunduvalt positiivsemad. (Kuslap 2016: 46; 69)

Katriin Põlluääre bakalaureusetööst “Noorte tööturule sisenemine ja tööturupositsioon ning selle seos noorte endi ja nende vanemate sotsiaaldemograafiliste tunnustega” (2019: 29) selgus, et kõige varem sisenevad tööturule need noored, kellel on madal haridustase. Samuti naisi on tööturul võrreldes meestega palju vähem, sest nad keskenduvad rohkem hariduse omandamisele ja seetõttu on kauem tööturult eemal.

Kõikide eelnimetatud uurimuste põhjal võib öelda, et noorte hinnangul on tööturule sisenemine ja tööturupositsioon raskendatud just kogemuste puudumise tõttu ning vähese haridustaseme tõttu. Varasemates uurimustes on pigem kaasatud rohkem koolinoori ning käsitletakse pelgalt tööturule sisenemist, kuid käesolevas magistritöös keskendutakse Eesti

Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töö leidmise võimalustele nii tööotsingukanalite, sotsiaalmeediakanalite kui ka isiklike tuttavate kaudu.

1.3. Peamised tööotsingu kanalid

1.3.1. Üldine ülevaade tööotsingu kanalitest ning nende kujunemisest

Käesolevas magistritöös on kasutusel kaks terminit “tööotsingu kanal” ning “tööportaal”. Töös kasutatakse terminit “tööotsingu kanal” juhul, kui käsitletakse tööotsingu kanaleid laiemas tähenduses näiteks isiklikud tuttavad, sotsiaalmeedia, Töötukassa jne. Kui töö otsimine toimub spetsialiseeritud kindla sihitusega otsinguportaalidest näiteks Kandideeri.ee, GoWorkaBit, CV Keskus ja CV-Online, siis on kasutusel termin “tööportaal”.

Uuringutest eristatakse eelkõige kahte erinevat tööotsingu kanalit: ametlikku ja mitteametlikku. Ametlikud kanalid määratletakse otsingutena ajalehe reklaamide, interneti, avalike ametnike tööhõive kaudu, sotsiaalsed ehk mitteametlikud võrgustikud aga sõprade ja sugulastena. Laiaulatuslik analüüs analüüsib sotsiaalsõrgustike ja mitteametlike otsingute mõju tööturu tulemustele. (Nicodemo, Garcia 2015: 2)

Tööportaal on veebisait, mis on mõeldud nii värbajate kui ka tööotsijate veebiteabe saamiseks. Tööportaal aitab nii tööotsijatel kui värbajatel leida töötajatele õige organisatsioon. Tööotsijate puhul näitab tööportaal vastavalt nende hariduslikule kvalifikatsioonile, kogemustele ja eelistustele tööotsijale ettevõtete nimekirja ja pakub värbajatele sobivaid kandidaate puudujääkide hulgast. (Kopuri jt 2021: 2)

Kaks IT-töövõtjat asutasid 1990. aastal Useneti, mis loodi just lepinguliste töökohtade hõlpsaks leidmiseks. Arutelusüsteem kasutas oma platvormi, et postitada inimestele lugemiseks ja arutamiseks sõnumeid, seda peetakse tänapäeva Interneti-foorumite eelkäijaks. Tööportaalid keskendusid sel perioodil töölisklassile ja oma ala professionaalidele. Esimese eranditult üliõpilastele mõeldud tööplatvormi algatas Career Mosaic 1994. aastal USA ja Kanada ülikoolide jaoks. Tegelikku sissehelistamise teadetetahvli süsteemi käivitas aga andmetöötluse sõltumatute konsultantide börs (DICE). DICE kolis

teadetetahvli raamistikult veebipõhisele arhitektuurile. Võrguühenduseta meedia, nagu ajalehed, hakkasid veebipõhiseid töökuulutusi välja pakkuma sellise platvormi kaudu nagu Career Path. (Job boards... 2018)

Maailmas, kus värbamisest on saamas üha digitaalsem protsess, peavad tööandjad suutma internetti ja sotsiaalmeediat võimalikult edukalt ära kasutada, et jõuda just nende jaoks parimate kandidaatideni (Sotsiaalmeedia... 2018). Ka Brandemi praktika on näidanud, et enamik kandidaate kandideerib tänu sellele, et märkasid sotsiaalmeedias töökuulutust või selle reklaami. Sealt edasi on nad juba suunatud vastavale veebilehele, kus atraktiivne tööpakkumine neid ootab. Laialt levinud praktika on otsida uusi meeskonnaliikmeid mõne tööportaali kaudu. Küll aga tabatakse tööportaali kaudu eelkõige neid, kes tegelevad aktiivse tööotsinguga. Kui soovitakse tähelepanu äratada ka nendes tudengites, kes ise aktiivselt tööd ei otsi, peab kasutama lisaks tööportalidele ka teisi kanaleid. (Tudengite... 2017)

Tihti öeldakse, et tööportaalid on ajalugu, kuid siiski viitab statistika endiselt sellele, et tööportaalid kasvavad reaalsuses üha enam. Ja seda mõjuval põhjusel, sest nad ühendavad endiselt talente ja ettevõtjaid kõige kuluefektiivsemal ning mugavamal meetodil. Tööturu raske seis on põhjustanud suure konkurentsi ja konkurents tekitab kuulujutte. Kuulujuttude rääkimine on inimestele aga loomupärane tegevus ning üldjuhul annab tänane digimaailm selleks veelgi paremad eeldused. Tihti jäävad faktid kontrollimata ning nii tekibki arusaam, nagu tööportaalid oleksid suremas. (Oder 2020)

Tööportaalid on kasutusel olnud alates 90ndate aastate algusest ning muutunud järjest populaarsemateks. Nende abil on inimesed leidnud omale sobivaid töökohti ning ettevõtteid vajalike töötajaid. Tööturul valitseva raske seisu ning konkurentsi tõttu arvatakse, et tööportaalid hakkavad pigem ajalukku jääma, kuid nii see tegelikult ei ole.

1.3.2. CV Keskus

Raivo Hein, kes oli eelnevalt kandideerinud CV-Online tegevjuhiks ning selle konkursi ka võitnud, sai kuu aja möödudes teate, et hetkel siiski teda ei palgata. Pool aastat hiljem leidis CV-Online kogu oma grupile Inglismaalt tegevjuhi. Hein oli uueks ametiks valmistudes teinud kõvasti kodutööd ja töötuks jäädes otsustas, et teeb ise plaanitu teoks. Võttis oma

kokkuhoitud 60 000 krooni ja tellis esimese programmi. 1. septembril 2000 oli CV Keskus valmis. Ainsaks töötajaks tema ise, hiljem kutsus Hein endale kompanjoniks klassivenna, Erko Kundla, kelle hooleks jäi kõik, mis puudutas tehnikat. Palgale võeti raamatupidaja ja üks programmeerija. Hein töötas firma käivitamise ajal Starman Interneti ASi tegevjuhina. Põhitöökoht mujal oli ka Ergo Kundlal ja neist sissetulekutest kaeti kahe töötaja palgad. (Taim 2004)

Kiirelt lennanud aastatega kasvas CV Keskus Eesti populaarseimaks tööportaali, kus leidub suurim arv tööpakkumisi. Tööturu-uuringud on kinnitanud, et suurem osa tööotsijatest alustab oma tööotsinguid just selle tööportaali kaudu. Mõned neist teevad alles esimesi samme tööturul, teised on aga parema töökoha otsingul. CV Keskuse eesmärgiks on muuta tööotsingud võimalikult lihtsaks ja aidata igaühel leida endale hea töökoht. On ülioluline, et nii tööandjad kui ka tööotsijad leiaksid tööportaalist tuge, nõu ja parima abilise tööturul. Selleks, et oma kasutajaid alati aidata, on neil tarvis teada, mis Eesti tööturul toimub, mistõttu viiakse läbi uuringuid ning aidatakse nii tööandjatel kui ka töötajatel keerulisse ajajärku sisenenud Eesti tööturul edu saavutada. (Firmast s.a)

Täna on CV Keskus Eesti edukaima personaliotsingu tiitliga hinnatud ettevõtte. Tööportaali kõrvale on kerkinud ka Eesti üks juhtivaid värbamismeeskondi. Värbamisspetsialistid aitavad igapäevaselt Eesti tööandjatel leida tööturult sobivaid töötajaid ja viivad aastas läbi ligikaudu 2000 tööintervjuud. Nad on loonud tööportaalid ka Läti ja Leetu, kandes seal kaubamärki CV Market Group. CV Keskus kuulub rahvusvahelisse juhtivate tööportaalide gruppi The Network, mis annab klientidele ligipääsu suurimatele tööportaalidele üle maailma. CV Keskus kuulub Šveitsi Ringier AG ja Saksamaa Axel Springer SE aktsionäride poolt loodud ettevõttele Ringier Axel Springer Media AG. Ettevõtte peakontorid asuvad Zürichis, kus töötab ligikaudu 3000 töötajat. CV Keskus on liitunud projektiga Annetame Aega ja on Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi liige. (Sealsamas)

2020. aastal külastati Eesti suurimat tööportaali kokku üle 17,1 miljoni korra. Töötukassa lehel tehti umbes 7,6 miljonit külastust ja CV-Online lehel 6,4 miljonit. Ka Palgainfo Agentuuri suurimad tööturu-uuringud kinnitavad, et Eestis alustatakse tööotsinguid CV Keskuse tööportaalist. Palgainfo Agentuuri poolt 2020. aastal korraldatud värbamispraktikate küsitlusest selgus, et töötajate otsingutel eelistavad Eesti tööandjad

kasutada tööportaale. Just tööportaalide kasutamise märkisid oma esimeseks eelistuseks rohkem kui pooled personalijuhtidest ja -spetsialistidest. (Külastatavus s.a)

Kuna internet on muutunud tänapäeval nii kõikvõimsaks, on inimestel võimalus mugavalt ja kiirelt tööd otsida ning vajadusel kandideerida tööportaalide või mõne sotsiaalmeediakanali kaudu. Eestis on selliseid tööportaale, kus endale sobivat tööd otsida väga palju ja erinevaid, mis annab noortele ja üliõpilastele laia valiku võimaluse.

1.3.3. CV-Online

CV-Online loodi 1996. aastal traditsioonilise personaliotsingufirmana, asutajateks Jürgen Tamm, Jüri Kaljundi ja Randel Min. CV-Online'i suurim aktsionär on ühisfirma 3TS, mis on mitme riigi firmadest koosnev tehnoloogiasektori fond. 3TSile kuulub ligi kolmandik firmast. Suuruselt teine on GILD Bankers. Kolmas on USA riskikapitalifond Dayson, mis on ka IT-hiiu Google'i aktsionär. Umbes 35% aktsionäridest on asutajaliikmed ja töötajaskond. (Ituudised 2008)

CV-Online Estonia OÜ haldab internetipõhist tööportaali www.cv.ee, mis on oma põhiolemuselt iseteeninduslik andmebaas nii tööotsijale kui tööandjale. CV-Online'i kaudu on võimalik värvata töötajaid praktiliselt kõikidele ametipostidele ning leida tööd igal elualal. Lisaks pakub ettevõtte ka tehnilist abi personaliotsinguprotsessi läbiviimisel internetis. (CVO Group... 2008)

CV-Online pole mitte ainult juhtiv tööportaal vaid ka üks juhtivaid värbamisteenuseid pakkuv värbamispartner kogu Baltikumis. Nad pakuvad oma klientidele laia teenustevalikut ning laiaulatuslikku ja pidevalt arenevat töökuulutuste levikanalite võrgustikku, samuti viiakse ettevõtteid kokku tegusate talentidega juba 25 aastat. Nad teenindavad aastas enam kui 10 000 ettevõtet. CV-Online tööotsingu kanalil on mitmeid tugevusi. CV.ee andmebaasis on 544 807 aktiivset kasutajat ja värbamisprojektide edukuse määr on 90%. Teenuste portfellis on nii klassikalised online teenused kui ka rätseplahendusena valminud värbamisprojektid. Soovitakse, et iga ettevõtte leiaks lahenduse kõigile oma värbamise vajadustele ühest kohast. Pakutavate värbamisteenuste hulka kuuluvad tööriistad ja teenused, mis aitavad ettevõtte juhtidel, personalijuhtidel ja teistel värbamisega seotud

inimestel aega kokku hoida, saavutades maksimaalse tähelepanu ja tulemused. CV-Online kuulub Alma Media rahvusvahelisse korporatsiooni ja neil on tööportaalid üle Euroopa ning mujal maailmas kaubamärgi Monster nime all. (Meist s.a)

Üks põhilisi näitajaid, mille alusel tihti tööportaalide eristatakse on külastatavus aasta lõikes. CV.ee portaali külastas 2019. aastal ligi 11 miljonit kandidaati. Kui panna asjad perspektiivi ja veidi üldistada, siis 1. jaanuar 2020 seisuga oli Eesti rahvaarv 1 328 360 inimest. Kui jagada CV.ee lehe külastajate arv Eesti rahvaarvuga, tähendab see, et iga inimene külastas portaali eelmisel aastal 8,3 korda. Selline statistika on ette näidata vaid vähestel veebilehtedel Eestis ning näitab selgelt, et tööportaalides liiguvad endiselt enamik tööd otsivad inimesed ja ka tööd pakkuvad ettevõtted. Külastatavus ei anna siiski täielikku ülevaadet portaali efektiivsusest ning seetõttu tuleks uurida lähemalt ka tööpakkumiste vaatamiste näitajaid. Statistika andmetel on tööpakkumiste vaatamiste arv ühes kuus keskmiselt üle 2,2 miljoni. (Oder 2020)

Üheks levinud müüdiks on ka see, et tihti arvatakse, nagu tööportaalide CV-de andmebaas poleks efektiivne lahendus värbamiseks ning sisaldab aegunud infot. Toetudes statistikale saab väita aga vastupidist. Andmed näitavad, et CV.ee andmebaasi lisandub keskmiselt 3000 täiesti uut unikaalset CV-d ühes kalendrikuus. Lisaks täiesti uutele CV-dele värskendatakse või täiendatakse keskmiselt 12 000 CV-d ühes kuus. Ametlik statistika portaalis näitab, et 2019. aastal lisandus CV.ee andmebaasi 169 101 CV-d. (Sealsamas)

Kokkuvõtteks võib öelda, et noortel kui ka veel õppivatel üliõpilastel on väga suur tõenäosus leida endale CV-Online'i kaudu neile sobiv ning meeldiv töö, kuna antud tööportaal on väga suur ning väga laia teenuse valikuga.

1.3.4. Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa on töötuskindlustuse seaduse alusel tegutsev avalik-õiguslik juriidiline isik, mis alustas tegevust 2002. aastal. 1. mail 2009 võttis Eesti Töötukassa üle Tööturuameti ülesanded. (Töötukassast... 2021) Töötukassa eesmärk on tööturupoliitika elluviimine ja töötuskindlustuse korraldamine töötuskindlustuse seaduses, tööturuteenuste ja -toetuste

seaduses, töövõimetoetuse seaduses ja teistes õigusaktides sätestatud korras. (Töötuskindlustuse seadus 2020, § 23 lg 1)

Eesti Töötukassa korraldab töötuskindlustust eesmärgiga tagada (Töötukassast... 2021):

- töötuse korral tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine;
- töölepingu ülesütlemise hüvitamine töötajale koondamise korral;
- töötajate nõuete kaitse tööandja maksejõuetuse korral.

Eesti Töötukassa viib ellu tööpoliitikat eesmärgiga tagada (Sealsamas):

- tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive;
- pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine.

Töötukassa tähtsaim ülesanne on töötajatele, tööotsijatele ja tööandjatele kiiresti muutuval tööturul turvatunde pakkumine: abistatakse nii töö kui töötaja leidmisel. Sellega aidatakse kaasa tööealise elanikkonna võimalikult kõrgele tööhõivele ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamisele. Edu võtmeks on tugev, aktiivne ja paindlik organisatsioon, mille alustaladeks on autonoomia ja kolmepoolne juhtimine. (Eesti Töötukassa 2014)

Töötukassa partnerid jagunevad tulenevalt koostöö iseloomust (Sealsamas):

1. Strateegilised partnerid, kelleks on töötukassa nõukogu osapooled – valitsus, tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid, kes vastutavad tööturu valdkonna arengu ja töötukassa strateegilise juhtimise eest.
2. Koostööpartnerid osalevad teenuste arendamisel ja korraldamisel (sealhulgas sotsiaalministeerium, rahandusministeerium, haridus- ja teadusministeerium, maksu- ja tolliamet, sotsiaalkindlustusamet, haigekassa) ja pakumisel (tööturuteenuste osutajad, sealhulgas kohalikud omavalitsused).
3. Eksperdid, keda kaasame tööturuvaldkonna analüüsimisse ja arendamisse (sh ülikoolid, uuringukeskused, EL partnerorganisatsioonid).

Tööturule sisenemine võib olla noortele väga keeruline protsess, seda eriti raskes majandussituatsioonis. Juhul, kui iseseisvalt töö leidmine ei õnnestu, on noortel võimalus registreerida Töötukassas, mis tagab neile ligipääsu pakutavatele tööturuteenustele ja -toetustele. Noorena töötuks jäämine mõjutab ka tulevikuväljavaateid ning suurendab töötuse riski hilisemas tööelus. Ka noorte tööturu probleemidele lähenemine on väga mitmekülgne ning hõlmab väga erinevaid valdkondi nii tööturupoliitika kui ka hariduse valdkonnas. (Poliitikauuringute keskus Praxis 2011: 38)

Töötukassas on töötutele noortele mitmeid võimalusi tööturul alustamiseks. Noortele töötutele pakutavate tööturuteenuste seas on kõige enam levinud nõustamine erialaste valikute kohta, kuivõrd sageli pole esmakordselt tööturule sisenevatel noortel teadmisi tööturu võimaluste või erialaste valikute kohta. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt on karjäärinõustamise teenuse eesmärk nõustada isikut töö- ja kutsevaliku, töö saamise ja karjääri kujundamise küsimustes. Töötukassa tööpraktika teenusega pakutakse noortele töötutele võimalust kuni nelja kuu vältel omandada töökogemusi või täiendada ametialaseid oskuseid ja teadmisi. Praktikat korraldatakse tööandja juures, reaalses töösituatsioonis ning tööandja juhendamisel. Tööpraktika teenuse hindamine on toonud välja, et keerulises majandussituatsioonis toimus tööpraktika kasutamise eesmärkides nihe oskuste ja teadmiste omandamiselt ajutise hõives hoidmise suunas. (Sealsamas: 15; 39)

Seega selleks, et parandada noorte võimalusi ja olukorda tööturul, tuleks just konkreetse probleemiga rohkem tegeleda ning erinevaid tööturumeetmeid ja haridusvaldkonda koos arendada. Võimaluse korral pakkuda noortele rohkem enesearendamiseks vajalikke algkoolitusi ning praktikaid.

1.3.5. Kandideeri.ee

Kandideeri.ee on 100% Eesti kapitalil põhinev tööportaal. Kandideeri.ee looja Jaanus alustas sotsiaalmeedia lehega Facebookis 28. augustil 2010. Tänapäevaks on sotsiaalvõrgustikus üsna arvestatav hulk (mitusada tuhat) erineva taustaga tööealist inimest (kõigil hallatavatel erinevatel sotsiaalmeedia lehtedel kokku). Kandideeri.ee on mugav viis värbamiskonkursside haldamiseks. Kogu info on ühes kohas, lisaks CV-de andmebaas (kel on ligipääs, sel on piiramatult ligipääs). Tööturg on iga päev teistsugune. Iga päev alustavad uued inimesed tööotsingutega ja ettevõtted töötajate otsinguga. (Kandideeri... 2020)

Tööportaalil Kandideeri on üle kümne aasta sotsiaalmeedias tööalase info jagamise kogemust. Samuti üle 235 000 kümne aasta jooksul orgaaniliselt liitunud jälgijat sotsiaalmeedias. Võimas tasuta lisaväärtus koostööpartneritele. Iga päev liitub umbes 90-400 uut jälgijat. Viimase aasta jooksul on portaali külastanud üle 209 704 Eesti elaniku. 18 000-72 000 aktiivset unikaalset Eesti kasutajat kuus. Info jõuab ka nende tublide inimesteni, kes tööportaale ei külasta aga suhtlevad vabal ajal sõpradega sotsiaalmeedia vahendusel ja

võivad kuulutuse seal avastada ning kui see neid kõnetab, siis nad võivad sellele reageerida. (Kandideeri s.a)

Kuna portaal Kandideeri on väga aktiivne ka rakenduses Facebook, siis on noortel võimalus kiiremini leida uusi ja põnevaid tööpakkumisi just Facebookist lugedes, ei pea minema ilmtingimata kandideeri.ee kodulehele.

1.3.6. GoWorkaBit

2013. aasta oktoobris toimus Garage48 XX ehk 48h hackathoni naiste eri. Kei Karlson (kaasasutaja) esitles seal GoWorkaBiti ideed ja see oli koht, kus Gerli Veermäe (kaasasutaja-turundus, tootedisain), Ethel Voites (kaasasutaja) ja Kei Karlson (kaasasutaja) esmakordselt kohtusid. Paindliku töö teema kõnetas neid kõiki ja nii sündis 48 tunniga esimene GoWorkaBiti versioon. Kristjan Vanaselja (kaasasutaja- tegevjuht) osales sel üritusel mentorina ja liitus GoWorkaBitiga mõned kuud hiljem. (Töövahenduse... 2013)

GoWorkaBit Estonia OÜ toob kokku üksikisikud ja/või ettevõtted, kes soovivad leida teenuste osutajaid. Goworkabit.com on selleks, et üksikisikud ja/või ettevõtted, kes otsivad teenuste osutajaid ja/või üksikisikud, kes otsivad lühiajaliste teenuste osutamise võimalusi saaksid omavahel ühendust. (Üldised s.a)

Antud portaal on just õppivate noorte ja üliõpilaste jaoks väga kasulik, eriti nende jaoks, kellel pole väga palju aega kooli kõrvalt tööl käimiseks, mistõttu on neile antud võimalus teenida lühiajaliselt lisaraha ametlikult tööle vormistamata. Samuti annab see väga palju uusi kogemusi ning tutvusi erinevates ettevõtetes, mis võib neile tulevikus püsiva töökoha kindlustada.

1.4. Sotsiaalse kapitali teooria

Sotsiaalset kapitali on teoretiseeritud erinevatel viisidel alates 1980. aastate algusest. Lini sotsiaalse kapitali kontseptualiseerimine käsitles indiviidi sotsiaalset võrgustikku kui ressursside kogumit, mis aitab indiviidil eesmärki saavutada. (Martin jt 2020: 3)

Sotsiaalne kapital põhineb ideel, et sotsiaalsed suhted mõjutavad inimese eesmärgi saavutamist. Sotsiaalne kapital on varapõhine raamistik, kuna see käsitleb inimese sotsiaalseid suhteid olemusliku varana ning sotsiaalset võrgustikku sisemise varana, mis võib olla teabe- ja ressursiallikaks. Sotsiaalse kapitali abil õppimine, värbamine ja säilitamine viib vastutuse õpilase edukuse eest individuaalselt üle haridussüsteemi. (Sealsamas: 2)

Sotsiaalsed suhted on üldnimetus kahe või enama inimese, rühma või organisatsiooni suhtlemisele. Individuaalsed sotsiaalsed suhted koosnevad tohutul hulgal sotsiaalsetest, füüsilistest ja verbaalsetest suhtlustest, mis loovad õhkkonna tunnete ja ideede vahetamiseks. (Social s.a) Sotsiaalsed suhted viitavad seostele, mis eksisteerivad inimeste vahel, kellel on korduvad suhted, mida osalejad peavad isiklikuks tähenduseks. See määratlus hõlmab pereliikmete, sõprade, naabrite, töökaaslaste ja teiste kaaslaste vahelisi suhteid, kuid välistab sotsiaalsed kontaktid ja suhted, mis on üürikesed, juhuslikud või piiratud tähendusega, näiteks ajaliselt piiratud suhtlemine teenuseosutajate või jaemüügiteenistujate vahel. (August, Rook 2013: 142)

Olulise panuse sotsiaalse kapitali teooriasse andis Francis Fukuyama. Ta pakkus sotsiaalse kapitali täpsemat, kuid oluliselt erinevat määratlust. Ta määratleb sotsiaalse kapitali usalduse mõttes järgmiselt: "... inimeste võime töötada rühmades ja organisatsioonides ühiste eesmärkide nimel koos". Teise võimalusena määratleb ta sotsiaalset kapitali lihtsalt teatava mitteametlike väärtuste või normide olemasolu, mis on jagatud grupiliikmete vahel, mis võimaldab omavahelist koostööd. Ta väidab, et inimeste vahelise usalduse loomine on sotsiaalsete suhete tekkimiseks ülitähtis. Vastastikune usaldus parandab üksikisikute koostööd, vähendab tehingukulusid ja suurendab äritehinguid. (Bhandari, Yasunobu 2009: 3-4)

Lin määratleb sotsiaalse kapitali kui investeeringut sotsiaalsetesse suhetesse oodatava tootlusega turul. Operatiivselt määratleb Lin sotsiaalset kapitali kui ressursi, mis on varjatud sotsiaalvõrgustikes, millele osalejad pääsevad ligi ja mida osalejad tegevuste jaoks kasutavad. Mõistel on kaks olulist elementi: see esindab pigem sotsiaalsetes suhetes peituvaid ressursse kui üksikisikuid ja selliste ressursside kättesaadavus ja kasutamine on osalejate käes. (Sealsamas: 11-12)

Praegu on sotsiaalset kapitali tunnistanud oluliseks väärtuseks organisatsioonide innovatsiooni potentsiaali suurendamiseks intellektuaalse kapitali taaselustamise kaudu. Teadlased mõistsid seda kui sotsiaalsete ressursside kogumit, mis on sisseehitatud võrkudes ja suhetes. See hõlmab sotsiaalselt aktsepteeritavaid väärtusi ja norme, mis kajastuvad käitumises sotsialiseerumise ajal ning suhtlemisel ühiskonna, ettevõtte või mis tahes organisatsiooni üksikisikute vahel. See toob kaasa meeskonnatöö ja kooskõlastamise vastastikuse kasu nimel koos töötades. Uuringud on näidanud sotsiaalse kapitali panust karjääris edu saavutamise üksikisiku ja organisatsiooni tasandil. (Mahmood 2015: 2)

Sotsiaalne kapital on lai mõiste, mis hõlmab vastastikuse kasu nimel kollektiivset tegevust hõlbustavaid norme ja võrgustikke. See on sotsiaalteadustes pidevalt laienev teema ja see on kontseptsioon, mis on muutunud populaarseks ka nii arenenud kui ka arengumaade poliitikakujundajate seas. Vaatamata sellel populaarsuse kasvule on sotsiaalne kapital endiselt majandusteadlaste seas vaieldav mõiste ja selle kasulikkust analüütilise vahendina on tõstatatud kogu teoreetilises spektris, alates uus klassikalistest kuni marksistlikeni. Durlauf ja Fafchamps süüdistavad sotsiaalse kapitali uurimist „kontseptuaalses ebamäärasuses”. Nool on soovitanud terminist loobuda, peamiselt tänu tema tagasilükkamisele, et see kujutab endast „kapitali” vorm. Fine on nõudnud kontseptsiooni hulgimüügi tagasilükkamist, selle kritiseerimisel on see ajalooline ja apoliitiline. Võib-olla ei peaks imestama, et sotsioloogilistest traditsioonidest tekkinud kontseptsiooni peaks mõned majandusteadlased kahtlustama. Ent ka sotsioloogia enda seest on Portes väitnud, et sotsiaalse kapitali mõiste on eksporditud sotsioloogilisest teooriast igapäevakeelde, millega kaasnes täpsuse ja liikumise kadumine algsest tähendusest. (Gannon, Roberts 2020: 1-2)

Sotsiaalse kapitali teooria keskne eeldus on see, et suhete võrgustik muutub kogukonna liikmete jaoks kriitiliseks ressursiks, mis toob liikmetele kasu kogukonnaga seotuse eest. Üheks põhjuseks, miks sotsiaalse kapitali teooriale on erialade lõikes palju tähelepanu pööratud, on see, et sotsiaalne kapital mõjutab positiivselt nii indiviidi kui ka organisatsiooni tulemuslikkust. Sotsiaalse kapitali teooria kohaselt saavad väljakujunenud sisemiste suhete võrgustikuga organisatsioonid kasu vabast suhtlusvoost, intiimsest suhtlemisest, allikate vahetamisest ja meeskonnatöö paremast tulemusest. (Swanson jt 2020: 2-3)

Sotsiaalse kapitali uurimine on saanud hoogu sotsioloogias ja politoloogias tänu väidetavale kasule kogu ühiskonnale. Sotsiaalne kapital edendab tervist, head valitsemistava ja majanduskasvu ning vähendab kuritegevuse määra. Seda sotsiaalse kapitali perspektiivi

nimetatakse kollektiivse sotsiaalse kapitali teooriaks. Kollektiivse sotsiaalse kapitali teooria eeldab, et tiheda ja suure ühtekuuluvuse ning usaldusega võrgustikud on sotsiaalse kapitali tootmiseks üliolulised. (Bekkers jt 2007: 4)

Sotsiaalse kapitali teistsugune vaatenurk väidab, et sotsiaalne kapital on oluline eelkõige üksikisikute edu ja heaolu jaoks. Inimestel, kellel on suur sotsiaalse kapitali varu, on rohkem sotsiaalseid ressursse, mida nad saavad oma eesmärkide saavutamiseks kasutada, näiteks töö otsimisel, sotsiaalse toetuse või poliitilise võimu otsimisel. Seda sotsiaalse kapitali perspektiivi nimetatakse individuaalse sotsiaalse kapitali teooriaks. Individuaalse sotsiaalse kapitali teooria käsitleb osalemist vabatahtlikes ühingutes kui vahendit individuaalsete eesmärkide realiseerimiseks. Tervise, sotsiaalse kihistumise ja sotsiaalse liikuvuse kirjanduses peetakse sotsiaalset kapitali sageli väga erinevalt: üksikisikute ressursiks. Selles traditsioonis pole sotsiaalne kapital mitte niivõrd sotsiaalse võrgustiku, vaid sotsiaalse võrgustiku konkreetsete muutuste omadus, millega üksikisik on seotud: on oluline, keda te tunnete. Juurdepääs suhtlusvõrgustikes olevatele ressurssidele on väga kasulik töö leidmiseks. (Sealsamas: 7)

Antud magistritöö ankeetküsitluse koostamisel on lähtutud individuaalse sotsiaalse kapitali teooriast. Näitena saab tuua välja küsitluses küsimused 11-14, mis hõlmavad inimeste omavahelisi suhteid töö eesmärgil. Antud küsimused seostuvad sotsiaalse kapitali teooriaga, mis väidab, et kuigi üksikisikud saavad eesmärgi saavutada oma sotsiaalsetest võrgustikest sõltumatult, pakuvad nende sotsiaalses võrgustikus olevad ressursid väärtuslikku vara, mida saab positiivselt võimendada (Martin jt 2020: 3). Väga oluline on see, mida inimene ise teab ning millist teavet ta oma siseses suhtlusvõrgustikus olevatele inimestele annab.

Välja saab tuua ka küsimused 29 ja 30, kus sooviti teada saada kui palju on küsitlusele vastajal sotsiaalseid suhteid ning kui aktiivne sotsiaalmeedia kasutaja ollakse. Küsimused seostuvad individuaalse kapitali teooria väitega, et mida suurem on sotsiaalne võrgustik, seda kasulikum ta on ning seda rohkem on ka ressursside mitmekesisust, millele pääseb juurde (Bekkers jt 2007: 4) Tänapäeva noorte sotsiaalne suhtlus käib pigem läbi interneti ning see on nende jaoks sama oluline kui näost-näku rääkimine. Mida rohkemates sotsiaalmeediakanalites ning suhtlusportaalides noored tegutsevad, seda enam tunnevad nad ennast kuuluvat omavanuste gruppi.

Sotsiaalse kapitali teoorias eristatakse kolme sotsiaalse kapitali vormi: siduv, sildav ja ühendav kapital. Kõige lihtsamalt öeldes ühendab siduv sotsiaalne kapital omavahel tugevalt sarnase tausta, positsiooni ja huvidega inimesi, sildav kapital seob suhteliselt nõrgalt omavahel sarnase positsiooni, kuid erineva tausta ja huvidega inimesi, moodustades erinevate gruppide vahel „silla“ ning ühendav kapital seob isiku erinevate ühiskondlike struktuuride ja erineva sotsiaalse positsiooniga inimestega. Sotsiaalse sidususe loomise seisukohast on kõik need kolm võrdselt olulised: suhted omataoliste rühmas suurendavad grupisest solidaarsust ja toetavad vastastikust eneseabistamist, kuid ühiskonnaga tugevamaks lõimumiseks on vaja ka suhteid nii teistsuguste huvide, võimaluste ja kogemustega gruppidega kui ka erinevate organisatsioonide ja institutsioonidega. (Trumm 2012: 3)

Sotsiaalsel eesmärgil sõprade, sugulaste ja töökaaslastega suhtlemine annab aimu noorte võimalustest luua sotsiaalseid suhteid ja kasutada ära suhetest tulenevat sotsiaalset kapitali (Poliitikauuringute keskus Praxis 2013: 48). Seega, noorte omavaheline suhtlus on kasulik nii töö leidmiseks kui ka sotsiaalse kapitali teooriast lähtudes omavaheliste sidemete arendamiseks.

Neid noori ning üliõpilasi, kellel on juba töö olemas, ei saa nimetada aktiivseteks töötajateks, kuid tihtipeale hoitakse ennast ikkagi kursis tööpakkumistega, juhuks kui tuleb hea pakkumine. Herzbergi teooria motivatsioonist ütleb, et töökohal on mitmeid tegureid, mis põhjustavad tööga rahulolu või rahulolematust (Maslowi ja... 2019).

Herzbergi teooria kohaselt mõjutavad hügieenifaktorid ja motivatsioonifaktorid töötaja rahulolu. Hügieenifaktorid, mida nimetatakse ka rahulolematuteks, on tegurid, mis põhjustavad organisatsiooni töötajate rahulolematust või motivatsiooni. (Erinevus... s.a) Hügieenifaktorite hulka kuuluvad näiteks palk, töötingimused, juhtkond ja suhted nendega, suhted kaastöötajatega, tööturvalisus, juhtimine üldiselt töökohal. Kõik need faktorid tulenevad väljastpoolt inimest ehk nad on välised faktorid. Neid faktoreid, mida Herzberg nimetas tööga rahulolu tekitajateks, nimetatakse motivatsioonifaktoriteks ehk motivaatoriteks. Motivaatorid on kõrgemad vajadused: vajadus tunnustuse järgi, saavutusvajadus, võimalused kasvuks ja arenguks, võimalused isiklikuks karjääriks, tunnustamine hea töö eest. Kõik need motivaatorid tulenevad inimese seest ehk motivaatorid on sisemised faktorid. (Vatsar 2016)

Herzbergi teooriast lähtudes on autor arvamisel, et need üliõpilased, kes ei ole oma tööga rahul on potentsiaalseteks tööotsijateks, kuna hoitakse rohkem silma peal tööpakkumistel kui tavapäraselt ning olemasoleva töö kõrvalt otsitakse uut töökohta.

2. EESTI MAAÜLIKOOI JA TARTU ÜLIKOOI ÜLIÕPILASTE HINNANGUD SAADUD TÖÖKOHTADELE, TÖÖ LEIDMISE VÕIMALUSTELE JA SEDA TAKISTAVATELE TEGURITELE

2.1. Metoodika

Käesolevas magistritöös analüüsitakse Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnanguid töö leidmise võimalustele ja töö leidmist takistavatele teguritele. Magistritöös kasutati andmekogumismeetodina poolstruktureeritud ankeetküsitlust, mis sisaldas kokku 32 küsimust. 19 küsimust olid struktureeritud ning 13 olid avatud küsimused, mis andsid võimaluse üliõpilastel vastata küsimustele oma sõnadega. Ankeetküsitluses olid 22 küsimust kohustuslikud ning 10 küsimust vabatahtlikud. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste ankeetküsitlus on välja toodud lisas 1. Töö autor viis veebipõhise ankeetküsitluse läbi Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste seas kevadel (25.02.2021-20.03.2021), kasutades *Google Docs-i* tarkvara. Ankeetküsitlus valiti just selle lihtsuse ning hetkelise koroonaviiruse pandeemia tõttu, kus pole võimalik küsitlust läbi viia näost-näkku.

Magistritöö jaoks koostatud ankeetküsitlus oli anonüümne ning üliõpilaste poolt saadud vastuseid kasutati vaid andmete analüüsimiseks. Ankeetküsitlus algas sissejuhatusega, kus töö autor kirjeldas lühidalt töö eesmärgi ning vastamise juhendit. Küsitlus oli jaotatud kolmeks osaks. Esimene küsitluse osa, mis koosnes kaheksast struktureeritud küsimusest ning kaheteistkümnest avatud vastusega küsimusest, uuriti üliõpilaste töö leidmise võimaluste kohta. Teises osas, mis koosnes kolmest struktureeritud küsimusest, uuriti üliõpilaste tööga rahulolu hinnanguid. Viimases osas küsiti üheksa struktureeritud üldküsimust vastaja kohta ning mõne avatud küsimusega üliõpilase ametikoha kohta. Ankeetküsitluse koostamisel lähtuti esimeses peatükis kirjeldatud sotsiaalse kapitali teooria käsitlusest. Näiteks on küsimustes 29 ja 30 uuritud üliõpilaste sotsiaalsete sidemete kohta, mis ühtib sotsiaalse kapitali teooria väidetega. Samuti on küsimused 11-14 koostatud antud teooriast lähtudes. Herzbergi motivatsiooniteooriast lähtudes on koostatud küsimused numbritega 17 ja 21-23, mis uurivad üliõpilaste olulisuse hinnanguid töötingimuste kohta,

kus on toodud välja nii hügieenifaktorid kui ka motivatsioonifaktorid ning uuriti ka üliõpilaste tööga rahulolu.

Küsitlus saadeti üliõpilastele rakenduse Facebook vahendusel ning mõne sotsiaalmeediakanali kaudu (Instagram, Snapchat). Küsitlus pandi üles ka Eesti Maaülikooli Üliõpilasesinduse Facebooki lehele. Töö autor saatis e-kirja mõlema ülikooli õppekorraldajatele, kellel oli võimalus jagada küsitlust edasi sihtgrupis olevatele üliõpilastele. Magistritöös kasutati ka teiseseid andmeid, ehk töösse lisati antud teemaga seoses varasemate uurimuste tulemusi, et oleks võimalik võrrelda erinevusi.

Töö tulemuste analüüsimiseks kasutati kvantitatiivset analüüsimeetodit, milleks oli statistiline andmeanalüüs, mis teostati tabelarvutusprogrammis *Microsoft Excel*. Töös kasutati andmete analüüsimiseks keskväärtusi ning sagedusjaotusi. Dispersioonanalüüsi eesmärk on kontrollida gruppidevaheliste erinevuste statistilist olulisust. Sellega saab võrrelda enam kui kahte gruppi nende keskväärtuste põhjal. Dispersioonanalüüsi mudel eeldab kahte tunnust: üht kategoriaalset tunnust, mis kirjeldab võrreldavaid gruppe ning üht arvtunnust, mille osas gruppe võrrelda tahetakse. (Niglas 2013) Töös kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi selgitamaks välja, kas valitud viie sotsiaaldemograafilise näitaja lõikes Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste keskmised hinnangud töökohtade töötingimustele olid statistiliselt olulised või mitte ($p < 0,05$). Andmete kirjeldamiseks kasutati kirjeldavat statistikat.

2.2. Ülevaade valimist

Käesoleva magistritöö küsitletavateks olid Eesti Maaülikooli 2020. aastal kõik aktiivselt õppetöös osalenud bakalaureuse (944)- ja magistriõppe (504) üliõpilased. Andmed on võetud 28.12.2020 seisuga ning pärinevad Eesti Maaülikooli õppeinfosüsteemist. (Õppijad... 2020) Samuti olid küsitletavateks Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkonna (päeva- ja kaugõppe) bakalaureuse (2 093)- ja magistriõppe (1 553) üliõpilased. Andmed on võetud 01.12.2020 seisuga ning pärinevad Tartu Ülikooli õppeosakonna kodulehelt. (Tartu Ülikooli... 2020) Üldkogumiks oli suur arv üliõpilasi, kuid oli vähetõenäoline, et kõik valimis olevad üliõpilased ankeetküsitlusele vastaksid. Kogu valimi peale oli üliõpilasi kokku 5 094.

Ankeetküsitlusele vastas kokku 319 üliõpilast, mis oli oodatust märksa vähem, kuid analüüsimiseks täiesti piisav. Küsitlusele vastanutest 228 ehk 71,5% olid naised ning 91 ehk 28,5% mehed, millest autor järeldab seda, et naised on rohkem sotsiaalsemad ning aktiivsemad küsitlusele vastajad kui mehed.

Sooviti teada saada, mis vanuserühmas küsitlusele vastanud üliõpilased on. Kuna magistritöö küsitlusele oli vastanud erineva vanusega üliõpilased, siis jaotati nad kolme erinevasse vanuserühma: 19-30-aastased; 31-40-aastased ning 41-58-aastased. Ankeetküsitlusele vastanud Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vanuseline koosseis on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Ankeetküsitlusele vastanud Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vanuseline koosseis vanuserühmade järgi (Autori koostatud)

Vanuserühmad	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
19-30-aastased	240	75,2
31-40-aastased	49	15,4
41-58-aastased	30	9,4

Kõige noorem küsitlusele vastanud üliõpilane oli 19-aastane ning kõige vanem 58-aastane. Keskmiseks vanuseks on 27 eluaastat. Tabelist 1 selgus, et kõige rohkem vastajaid oli 19-30-aastaste vanuserühmas moodustades 75,2% vastanutest. Järgmiseks oli 31-40-aastaste vanuserühm moodustades 15,4%. Kõige vähem vastajaid oli 41-58-aastaste vanuserühmas, 9,4% kõikidest vastanutest. Autori arvates võib antud vanuseline koosseis, kus 19-30-aastaste vanuserühma ülekaal on märgatavalt suurem tuleneda sellest, et ankeetküsitlust levitati rohkem autori kaasüliõpilaste seas, mis levis edasi ka sama vanuserühma vahel sotsiaalmeedia vahendusel. Võib väita, et bakalaureuse- ja magistriõppe üliõpilased enamjaolt ongi sellises vanuserühmas.

Kuna magistritöö ankeetküsitlus viidi läbi kahe ülikooli üliõpilaste seas, siis sooviti teada saada millises ülikoolis küsitlusele vastanud üliõpilane õppis. Selgus, et 55,2% üliõpilastest õppisid Eesti Maaülikoolis ning 44,8% õppisid Tartu Ülikoolis. Võrreldes kahe kooli tulemusi omavahel saab järeldada, et Eesti Maaülikooli üliõpilaste seas levis ankeetküsitlus

paremini, kuna on tulnud rohkem vastuseid ning Eesti Maaülikooli üliõpilased olid aktiivsemad küsitlusele vastajad kui Tartu Ülikooli üliõpilased.

Ankeetküsitluse üldandmetes sooviti teada saada, mis õppetasemel üliõpilased õpivad, millise õppevormi järgi õpitakse ning mitmenda õppeaasta üliõpilane ollakse. Küsitlusele vastanud Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vastuste jagunemine õppetaseme, õppevormi ja õppeaasta lõikes on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vastuste jagunemine õppetaseme, õppevormi ja õppeaasta lõikes (Autori koostatud)

Õppetase	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Bakalaureuseõpe	207	64,9
Magistriõpe	112	35,1
Õppevorm		
Päevaõpe	183	57,4
Sessioonõpe	136	42,6
Õppeaasta		
Esimene õppeaasta	110	34,5
Teine õppeaasta	105	32,9
Kolmas õppeaasta	98	30,7
Neljas õppeaasta	4	1,3
Viies õppeaasta	2	0,6

Küsitlusele vastasid kõige rohkem bakalaureuseõppe üliõpilased (64,9%). Magistriõppe üliõpilasi oli kokku 35,1%. Uuriti ka üliõpilaste õppevormi ning selgus, et päevaõppe üliõpilasi oli kokku 57,4% ning sessioonõppe üliõpilasi oli 42,6%. Töö autor järeldab seda, et bakalaureuseõppe üliõpilased üldjuhul veedavad arvuti taga rohkem aega kui magistriõppe üliõpilased ning see võimaldab neil vastata küsitlusele rohkem ning omakorda jagada küsitlust edasi ka oma kursusekaaslastele.

Õppeaastate lõikes vastasid küsitlusele kõige rohkem esimese õppeaasta üliõpilased (34,5%), teise õppeaasta üliõpilasi oli 32,9% ning kolmanda õppeaasta üliõpilasi 30,7%. Neljanda õppeaasta üliõpilased moodustasid 1,3% ning vastajate hulgas oli ka kaks viienda õppeaasta üliõpilast, kes moodustasid 0,6% kogu vastajate hulgast. Neljanda ja viienda õppeaasta üliõpilased õpivad integreeritud õppekavadel.

Küsitluses uuriti üliõpilastelt, millises instituudis nad õpivad, saadud tulemused on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vastuste jagunemine instituutide lõikes (Autori koostatud)

Eesti Maaülikooli instituudid	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Majandus- ja sotsiaalinstituut	53	16,6
Metsandus- ja maaehitusinstituut	37	11,6
Põllumajandus- ja keskkonnainstituut	48	15,1
Tehnikainstituut	18	5,6
Veterinaarmeditsiini- ja loomakasvatuse instituut	20	6,3
Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkonna instituudid		
Haridusteaduste instituut	31	9,7
Majandusteaduskond	16	5,0
Psühholoogia instituut	10	3,1
Õigusteaduskond	26	8,2
Ühiskonnateaduste instituut	18	5,6
Johan Skytte poliitikauuringute instituut	13	4,1
Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž	17	5,3
Tartu Ülikooli Narva Kolledž	12	3,8

Kõige rohkem küsitlusele vastajaid oli Eesti Maaülikooli majandus- ja sotsiaalinstituudist (16,6%). Sellele järgnesid põllumajandus- ja keskkonnainstituudi üliõpilased (15,1%),

metsandus- ja maaehitusinstituudi üliõpilased (11,6%). Kõige vähem vastasid küsitlusele tehnikainstituudi üliõpilased (5,6%). Tartu Ülikoolis olid kõige aktiivsemad küsitlusele vastajad haridusteaduste instituudi üliõpilased (9,7%). Sellele järgnesid õigusteaduskonna üliõpilased (8,2%) ning ühiskonnateaduste instituudi üliõpilased (5,6%). Kõige vähem vastasid Tartu Ülikoolist psühholoogia instituudi üliõpilased (3,1%). Autori arvates oli Eesti Maaülikooli üliõpilaste vastused ülekaalus sellepärast, et autoril oli kõige parem ligipääs just selle kooli erinevatele instituutidele. Samuti võis olla Tartu Ülikooli mõnede instituutide vähene vastamisaktiivsus tingitud sellest, et sihtgrupis olevate instituutide üliõpilaste vahel ei levinud küsitlus nii edukalt kui oli loodetud.

Küsitluses sooviti üliõpilastelt teada, kui palju on neil nende arvates sotsiaalseid suhteid ning tulemused on esitatud tabelis 4.

Tabel 4. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste sotsiaalsed suhted (Autori koostatud)

Vastusevariandid	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Pigem palju	57	17,9
Keskmiselt	173	54,2
Pigem vähem	89	27,9

54,2% üliõpilastest pidasid ennast keskmisteks suhtlejateks. 27,9% üliõpilaste arvates on neil pigem vähem, samas 17,9% üliõpilaste arvates on neil palju sotsiaalseid suhteid. Nagu on väitnud Francis Fukuyama, et inimeste vahelise usalduse loomine on sotsiaalsete suhete tekkimiseks ülitähtis ning vastastikune usaldus parandab üksikisikute koostööd, vähendab tehingukuluseid ja suurendab äritehinguid (Bhandari, Yasunobu 2009: 11), on ka autor seisukohal, et kui inimesel on rohkem omavahelisi suhteid, on ta usaldusväärsem nii igapäeva elus kui ka tööalase koostööpartnerina. Mida avatum on inimene, seda rohkem on ta valmis proovima uusi asju, mis võivad talle erinevates eluvaldkondades kasu tuua.

Üliõpilastelt sooviti teada, kui aktiivne sotsiaalmeedia kasutaja ollakse. Üliõpilaste poolt saadud tulemused on esitatud tabelis 5 (lk 38).

Tabel 5. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste aktiivsus sotsiaalmeedias (Autori koostatud)

Vastusevariandid	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Väga aktiivne	39	12,2
Aktiivne	128	40,2
Nii ja naa	98	30,7
Pigem ei ole aktiivne	45	14,1
Üldse ei ole aktiivne	9	2,8

52,4% üliõpilastest on aktiivsed sotsiaalmeedias ning 30,7% pole aktiivsust selgelt määratlenud, valides vastusevariandiks nii ja naa. 16,9% arvasid, et nad pigem ei ole või ei ole üldse aktiivsed sotsiaalmeedias. Kuna eelnevalt on välja toodud, et sotsiaalse kapitali teooria kohaselt saavad väljakujunenud sisemiste suhete võrgustikuga organisatsioonid kasu vabast suhtlusvoost, intiimsest suhtlemisest, allikate vahetamisest ja meeskonnatöö paremast tulemusest (Swanson jt 2020: 2-3), on ka töö autor samal arvamusel, et mida aktiivsem on inimene sotsiaalmeedias, seda rohkem on tal välja kujunenud sisemiste suhete võrgustik, mis annab talle kasu nii töö otsimisel kui ka pakub rõõmu omavaheliste suhete arendamisest.

Üliõpilastel paluti vabas vormis kirjutada ametikoht, kus nad hetkel töötavad. Töötavate üliõpilaste ametikohad on välja toodud lisa 2. Küsitlusele vastanutest 11,5% töötavad hetkel klienditeenindajana, 9,6% üliõpilastest spetsialisti ametikohal ning 8,7% üliõpilastest barista/baarmeni ametikohal. 6,7% üliõpilastest töötavad õpetajatena ning 5,3% konsultandina. Üksikud üliõpilased töötavad noorpolitseiniku (0,5%) ametikohal ning hobusekasvatajana (0,5%). (Lisa 2) Kooli kõrvalt töötades on hea teenida lisaraha just klienditeeninduse või barista/baarmeni ametikohal, kuna need ametikohad üldjuhul võimaldavad paindlikku tööaega, mis sobiks üliõpilastele kõige paremini.

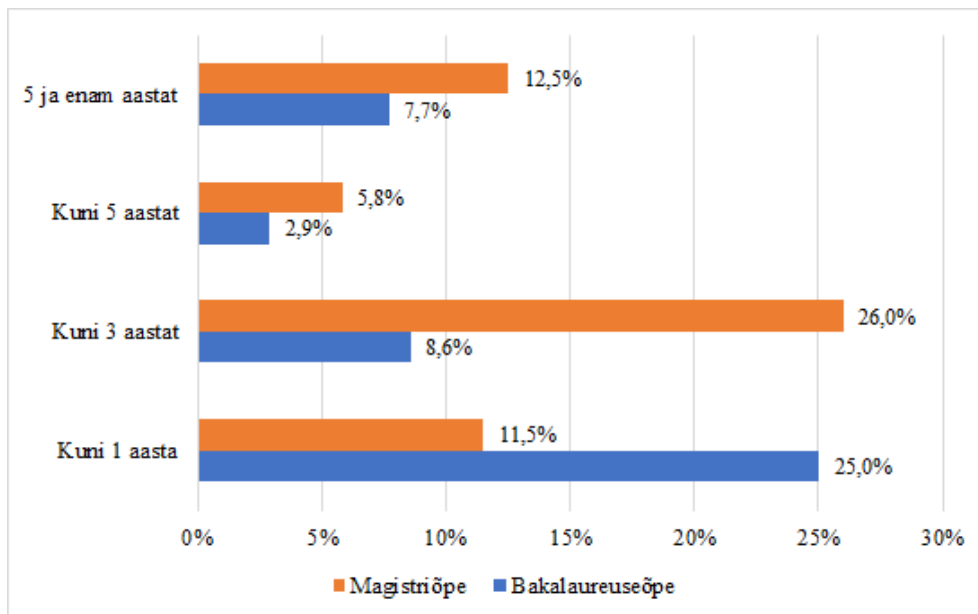
Viimasena sooviti üldküsimustes teada saada töötavate üliõpilaste käest, kui kaua on nad oma praeguses ametikohas töötanud. Küsitlusest saadud tulemused üliõpilaste ametikohal töötamise kohta on esitatud tabelis 6 (lk 39).

Tabel 6. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töötamine oma praegusel ametikohal
(Autori koostatud)

Vastusevariandid	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Kuni 1 aasta	76	36,5
Kuni 3 aastat	72	34,6
Kuni 5 aastat	18	8,7
5 ja enam aastat	42	20,2

Alles hiljuti tööle läinud ning oma praegusel ametikohal kuni 1 aasta töötanud üliõpilasi on kokku 36,5%. 34,6% üliõpilastest on töötanud oma praegusel ametikohal kuni 3 aastat. 28,9% üliõpilastest on töötanud oma praeguses ametikohas kuni 5 ja sellest enam aastat, seega on leitud omale pikaajaline töökoht ning sellega kindlustatud ka stabiilne sissetulek. Tänapäeval ei kannata noored enam rutiinset tööd ning soovivad pidevalt leida uusi ja põnevaid väljakutseid, mis võib olla ka põhjuseks, miks enamus vastajad on kuni 1 aasta tööl olnud. Samas on sellised töökohti palju, kus igapäevaselt tegeletakse millegi uue ja huvitavaga, mistõttu jäädaksegi ühele töökohale pikemaajaliselt tööle.

Autorile pakkus huvi, kuidas on jagunenud bakalaureuse- ja magistriõppe üliõpilaste töösuhte pikkus. Selgus, et alles hiljuti tööle läinud üliõpilasi, kes on töötanud kuni 1 aasta, oli rohkem bakalaureuseõppe tasemel (25%), magistriõppes oli selliseid üliõpilasi 11,5%. Kuni 3 aasta töötavaid magistriõppe üliõpilasi on 26% ning bakalaureuseõppe üliõpilasi 8,6%. Võrreldes bakalaureuse- ja magistriõppe üliõpilaste kuni 5 aasta töösuhte pikkust, siis on näha, et väga suurt erinevust pole. 12,5% magistriõppe üliõpilaste töösuhte pikkuseks on 5 ja enam aastat, sama on 7,7% bakalaureuseõppe üliõpilastel. (Joonis 1, lk 40)



Joonis 1. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töösuhte pikkus õppetaseme järgi. (Autori koostatud)

Eestis on noored väga aktiivsed ning enamus käivad kooli kõrvalt tööl, eriti sobivad just need töökohad, kus pakutakse paindlikku tööaega. Soovitakse olla rohkem iseseisvad, sõltumatud ning saada endale oma isiklik sissetulek.

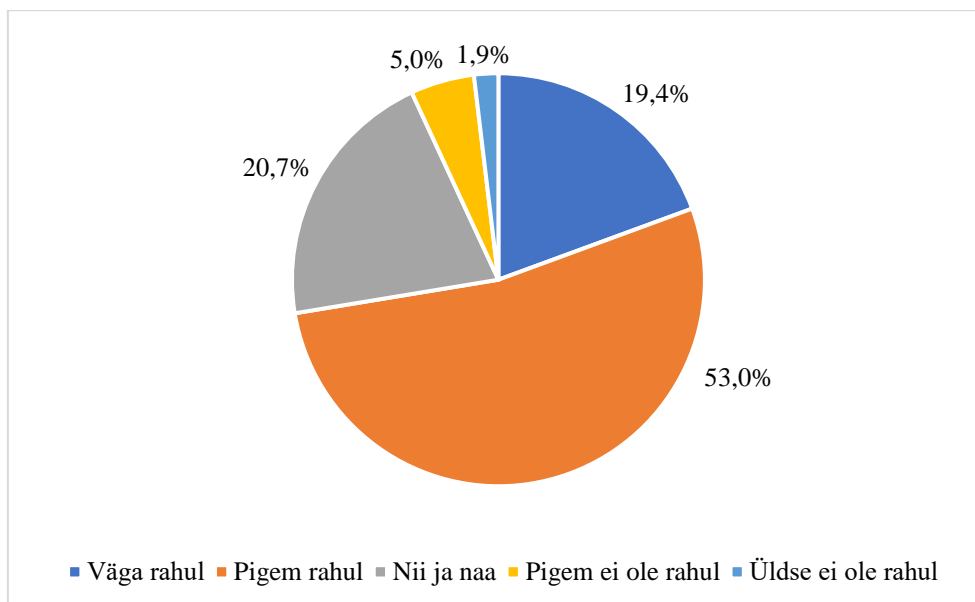
2.3. Töö tulemused ning arutelu

2.3.1. Üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele

Töö leidmine on pikk protsess, mille alla kuulub pidev töö otsimine, suhtlemine erinevate inimestega ning tööturu tihe konkurents. Selleks, et tööandjale silma jääda, tuleb teha rohkem lisapingutusi võrreldes varasemate aegade. Lisaks tööotsingu kanalitele võib tööd leida ka ajalehe kuulutustest ning töömessilt. Käesolevas töös on põhiline fookus üliõpilaste hinnangutel, millised sotsiaalmeediakanalid, tööotsingu kanalid ja isiklikud suhted on kõige olulisemad töö leidmisel ning milliste kaudu on leitud oma sobiv töö.

Kõigepealt sooviti üliõpilaste käest teada saada, kui rahul on nad õppekoormusega ülikoolis. Antud küsimusele sai vastata “väga rahul” kuni “üldse ei ole rahul” valikuvariantidega. Analüüsist selgus, et 72,4% üliõpilaste arvates ollakse õppekoormusega väga või pigem

rahul. 20,7% üliõpilastest ei osanud konkreetset seisukohta võtta, seega küsitluse täitmise ajahetkel oldi kahevahel. Kokku arvasid 6,9% üliõpilastest, et nad ei ole rahul õppekoormusega koolis, samas kogu vastajate arvust on see suhteliselt väike protsent. (Joonis 2)

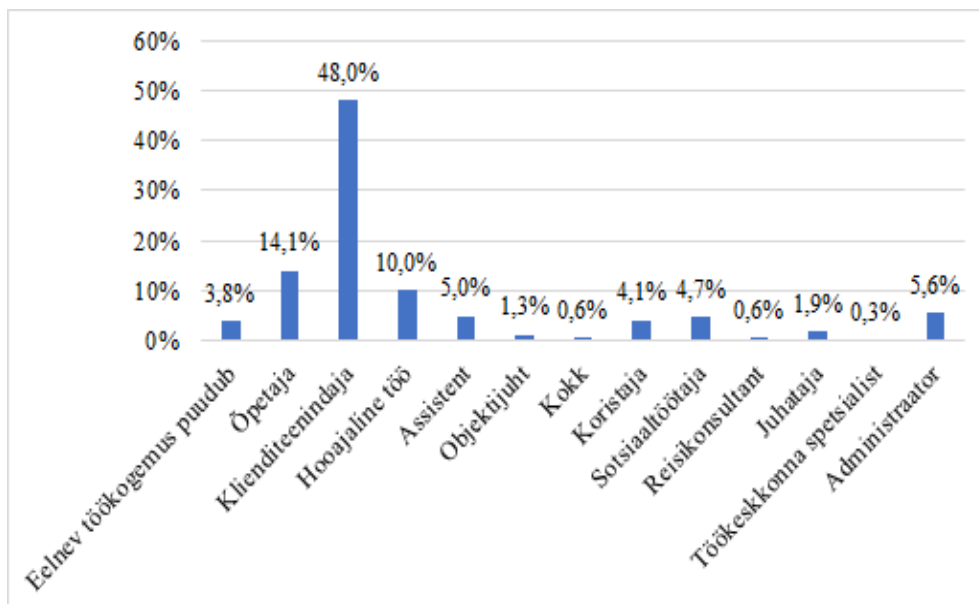


Joonis 2. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste rahulolu õppekoormusega ülikoolis. (Autori koostatud)

Rahulolematute üliõpilaste käest sooviti põhjendusi, miks nad ei ole rahul õppekoormusega ülikoolis. 40,9% üliõpilaste arvates on Covid-19 pandeemia tõttu õppekoormus suurenenud. 31,8% üliõpilaste jaoks on töö kõrvalt raske teha nii palju koolitöid, see võtab palju aega ära ning isiklikku vaba aega jääb väga väheks. 27,3% üliõpilaste arvates on distantsõppe tõttu antud juurde liiga palju iseseisvaid kodutöid, mis on peamiselt tingitud Covid-19 pandeemiast, kuna koolid on suletud ning auditoorne õppetöö keelatud. (Lisa 3) Kui muidu tehakse tundides koos õppejõuga enamus ülesanded ära, siis nüüd tuleb teha ülesandeid iseseisvalt, mis võib tekitada mõnede üliõpilastele raskusi.

Küsitluses paluti üliõpilastel välja tuua oma eelnev töökogemus. Tulemustest ilmnes, et mõlema kooli üliõpilased (48%) on eelnevalt töötanud kõige rohkem klienditeenindajana. Sellele järgneb õpetajaamet (14,1%) ning suvised hooajalised tööd (10%). 1,3%-5,6% vahemikus on toodud välja mitmeid erinevaid töökogemusi objektijuhist administraatorini.

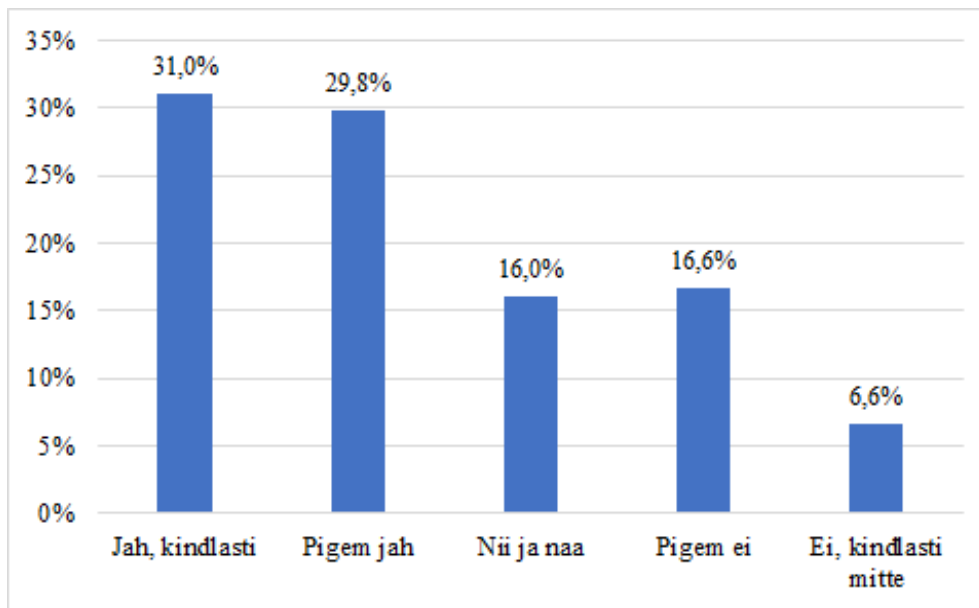
Üksikud üliõpilased on varasemalt töötanud koka, reisikonsultandi ja töökeskkonna spetsialisti ametikohal. 3,8% üliõpilastel eelnev töökogemus puudub. (Joonis 3)



Joonis 3. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste eelnevad töökogemused. (Autori koostatud)

Autori arvates on eelnev töökogemus väga vajalik selleks, et leida omale sobiv töökoht. Tööandjad üldjuhul ei soovi kõrgetel ametikohtadel eelneva kogemusega noori tööle võtta, kuna väljaõppe teostamine on neile aja- ja ressursikulukuks. Ettevõtjatele on see ka suuremaks riskiks, kuna ei teata inimesest midagi ning pole võimalik küsida ka eelnevate tööandjate arvamusi. Samas on noortel võimalus lisaraha teenimiseks teha hooajatöid ning minna ettevõtetesse praktikale, et omandada juurde ka oskusi.

Üliõpilaste käest sooviti teada saada, kas neil jääb aega tööl käimiseks ülikooli kõrvalt. 60,8% üliõpilaste arvates jääb neil kindlasti aega tööl käimiseks. Põhjus võib olla selles, et üliõpilastele on võimaldatud paindlikku töögraafikut, tänu millele nad saavad käia tööl ja koolis korraga. 16% üliõpilastest ei osanud selget hinnangut anda ning 23,2% üliõpilastest hindasid tööl käimist ülikooli kõrvalt võimatuks. (Joonis 4, lk 43)



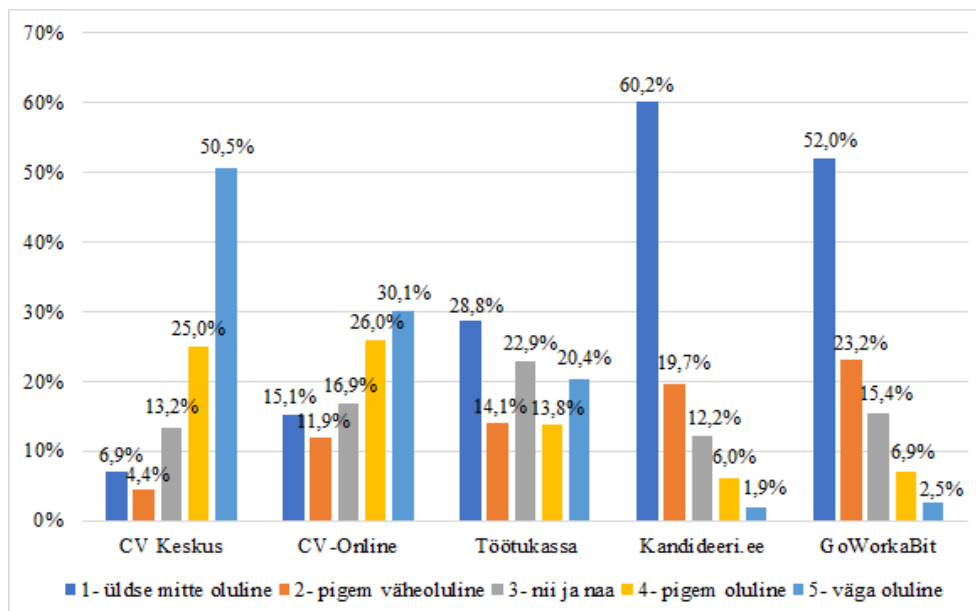
Joonis 4. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töölkäimine kooli kõrvalt. (Autori koostatud)

Üliõpilastelt, kes hindasid tööl käimist ülikooli kõrvalt võimalikuks, sooviti teada nendepoolset põhjendust. Selgus, et 28,4% üliõpilastest peavad päevaõppes õppimist ja samal ajal tööl käimist liiga raskeks. 20,3% üliõpilastest arvasid, et tööl käimist takistab pigem täiskoormusega õpe ja sessiooni nädalad. 16,2% üliõpilaste jaoks ei sobi tunniplaan töögraafikuga, mistõttu jääb vabadele päevadele liiga palju õppimist. 13,3% üliõpilaste arvates ei jääks neil töö kõrvalt kooli ja hobidega tegelemiseks aega. 12,2% üliõpilaste arvates antakse iseseisvaid töid liiga palju ning enamuse aeg kulub just nende tegemisele. 9,5% üliõpilaste meelest on tööle raske keskenduda kooli kõrvalt, seega on loobunud tööl käimisest ning keskendutakse pigem koolile, et õppeedukus kannatada ei saaks. (Lisa 4)

Kuna üliõpilased on valinud siiski õppima asumise, siis arvestatakse töö leidmisel kõigepealt koolis käimise võimalustega. Tänapäeval on juba paljudes ettevõtetes võimalik töötada paindliku tööajaga, mis arvestavad üliõpilase koolis käimist. Saadud tulemused ühtivad ka teoreetilises osas välja toodud Varje Tugimi (2012) magistr tööga, kus selgus ka, et kooli kõrvalt tööl käimine vähendab üliõpilaste õppimiseks jäävat aega ning koolile on raskem keskenduda töö kõrvalt, mistõttu võib õppeedukus langeda.

Üliõpilastelt uuriti, kuivõrd olulised on neile viis erinevat tööotsingu kanalit töö leidmisel. Kõige olulisemaks või pigem oluliseks tööotsingu kanaliks töö leidmisel peetakse CV Keskust, mida on valinud 75,5% üliõpilastest ning vaid 6,9% vastanutest arvavad, et CV Keskus ei ole üldse oluline tööportaali töö leidmisel. Töö autori arvates on CV Keskuse

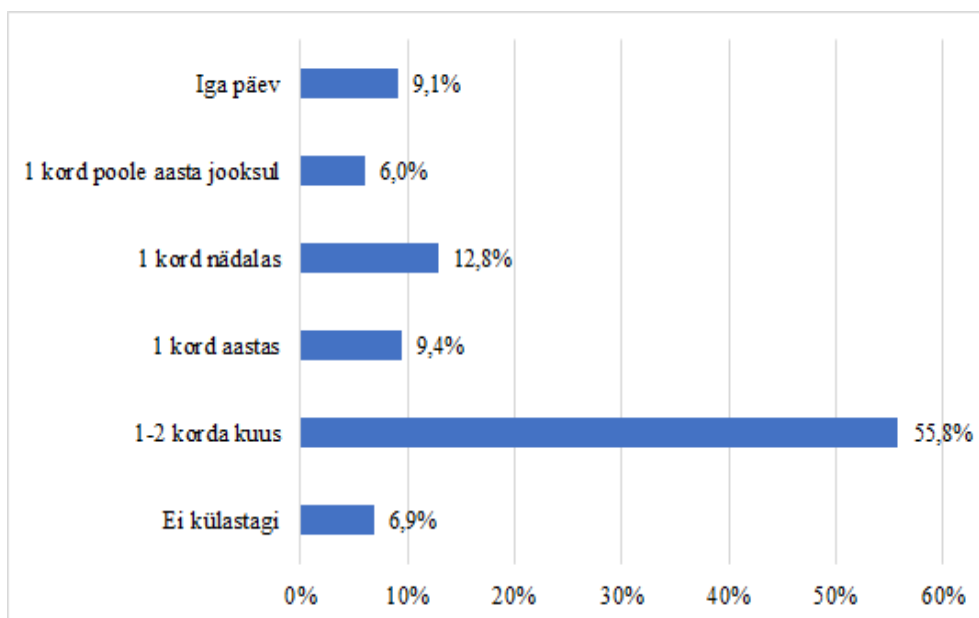
tööportaal kõige populaarsem noorte töötajate seas ning tavaliselt alustatakse kõigepealt sealt töö otsimist. Järgnevas olulisemaks tööportaaliks on CV-Online (30,1%). CV-Onlines on väga palju erinevaid tööpakkumisi ning üldjuhul suundutaksegi sinna pakkumisi vaatama, kui CV Keskuses soovitud tulemust ei saadud. Töötukassat peab oluliseks 20,4% üliõpilastest. Tähelepanuväärne on see, et lausa 28,8% üliõpilastest arvavad, et Töötukassa pole üldse oluline töö leidmisel, kuigi autori arvates peaks see olema just ühel tähtsamal kohal, kuna seal saavad noored koos konsultantidega arutada töö leidmise võimalusi ning konsultandid saavad aidata sobivat tööd leida. Kandidateeri.ee (60,2%) ja GoWorkaBiti (52,0%) ei peeta töö leidmisel üldse oluliseks, millest võib järeldada, et üldjuhul ei minda antud tööportaalidesse tööd otsima. (Joonis 5)



Joonis 5. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud töötajate kanalite olulisuse kohta töö leidmisel. (Autori koostatud)

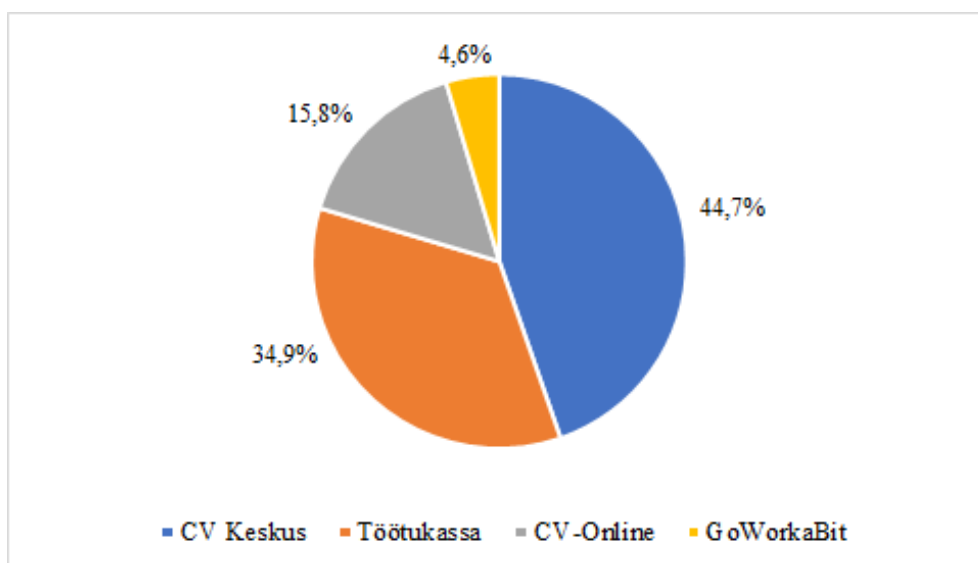
Järgnevalt uuriti üliõpilastelt, kui tihti nad külastavad erinevaid töötajate kanaleid. Vastajate hinnangutest on näha, et igapäevaselt külastab töötajate kanaleid 9,1% üliõpilastest, mis tähendab seda, et tööd otsitakse aktiivselt ning järjepidevalt. 12,8% hoiavad töötajate kanalitel silma peal üks kord nädalas, kus vaadatakse juurde tulnud tööpakkumisi. Kõige rohkem külastavad üliõpilased (55,8%) töötajate kanaleid üks kuni kaks korda kuus, millest võib eeldada, et otsitakse endiselt tööd või otsitakse paremaid töövõimalusi. 6% üliõpilastest külastavad töötajate kanaleid üks kord poole aasta jooksul. 9,4% üliõpilastest külastavad kanaleid üks kord aastas, autori arvates on nendel üliõpilastel

kindel töökoht olemas, kuid siiski jälgitakse ka tööturul pakutavaid töökohti. 6,9% üliõpilastest ei külastagi tööotsingu kanaleid, seega kas üliõpilastel on töökoht juba olemas või hetkel ei ole plaaniski tööd otsida. (Joonis 6)



Joonis 6. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud tööotsingu kanalite külastatavuse kohta töö leidmisel. (Autori koostatud)

Juhul, kui üliõpilased leidsid omale töö tööotsingu kanali kaudu, siis paluti neil välja tuua millise kaudu. Pea poole vastanutest ehk 44,7% leidsid töö CV Keskuse kaudu, mis tähendab seda, et antud tööportaalis on sobivaid tööpakkumisi ka koolis käivatele üliõpilastele. Seda kinnitab ka joonis 4, kus tuli välja, et üliõpilased peavad kõige olulisemaks tööportaali just CV Keskust. 34,9% leidsid omale töö Töötukassa kaudu, võrreldes tulemust joonis 4-ga, kust tuli välja, et Töötukassat pigem ei peeta oluliseks, on see autori arvates märkimisväärne, et just Töötukassast on endale tegelikult töö leitud. Kui võrrelda tulemusi Natalja Domnina lõputöö (2014) tulemustega millest selgus, et noored leiavad tööd pigem suhtlusvõrgustike kui Töötukassa pakkumiste abil ning Töötukassa meetmed noorte tööotsijate toetamiseks vajavad täiendamist ja arendamist selleks, et noor tööotsija võiks kiiremini tööd leida ja olla tööturul konkurentsivõimelisem, siis võib järeldada, et need meetmed pigem on piisavalt arenenud, kuna paljud üliõpilased on leidnud Töötukassast omale töö. CV-Online kaudu on leidnud omale töö 15,8% üliõpilastest, mis jällegi on joonis 4-ga vastuolus, kuna seal oli CV-Online olulisus teisel kohal. 4,6% leidsid omale töö GoWorkaBiti kaudu, kuid antud platvormis on vaid lühiajalised juhutööd. (Joonis 7, lk 46)



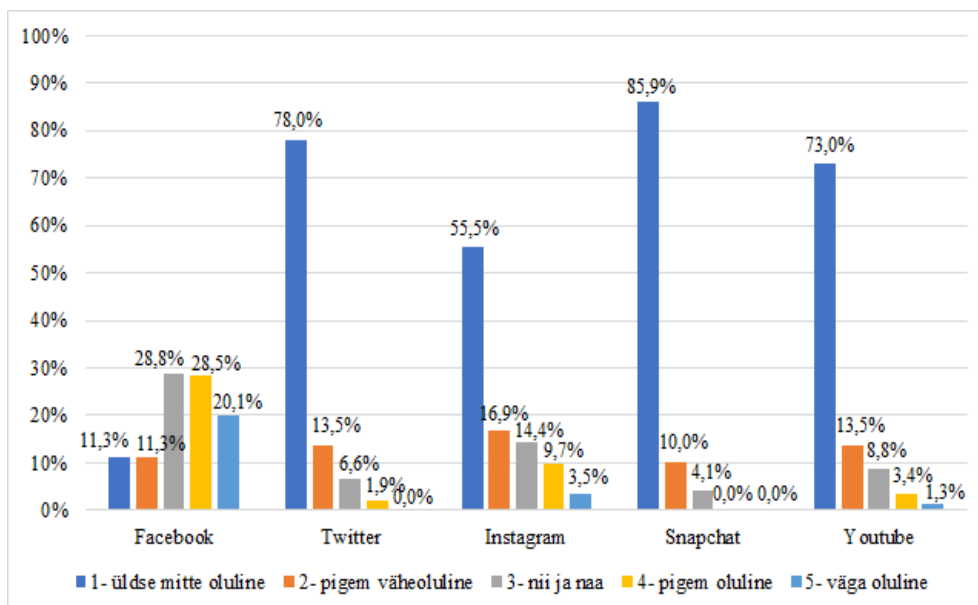
Joonis 7. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töö leidmine tööotsingu kanalite kaudu. (Autori koostatud)

Autori arvates on väga oluline, et tööportaalid suudaksid ennast nähtavaks teha läbi reklaamide, eriti just noortele. Kui tööportaalides pakutaks noortele rohkem tööalaseid praktikaid või koolitusi, siis suure tõenäosusega külastaksid noored neid tihedamini.

Selleks, et tööotsingu kanalid veel paremini toimiksid ja oleks mugavam nende kaudu tööd leida, sooviti üliõpilastel anda omapoolseid soovitusi. 44,8% vastanutest arvasid, et palga märkimine tööpakkumise juures peaks olema kohustuslik, siis jääks ära aja raiskamine ning igaüks saab näha, kas on huvitatud sellest tööpakkumisest või mitte. 16,3% ei osanud midagi soovitada, millest saab järeldada, et ollakse tööotsingu kanalite praeguse toimimisega rahul või ei soovitud rohkem kommenteerida. 13,2% vastanute arvates võiks olla otsingumootor detailsem/täpsem, et saaks kohe välja sortida meelepärased tööpakkumised. 9,7% üliõpilaste arvates võiks olla peal kontroll, kus on kohustuslik ettevõtetel anda tagasisidet kandideerimiste kohta ning, et seda ka jälgitaks järjepidevalt. 8,5% ja 7,5% üliõpilaste meelest võiks olla rohkem informatsiooni tööülesannete kohta ning rohkem tööpakkumisi noortele ja üliõpilastele. (Lisa 5) Autori meelest võiks olla kõikides tööportaalides eraldi rubriik just noorte töötajate jaoks, kes soovivad kooli kõrvalt endale lisaraha teenida.

Kõikidelt üliõpilastelt küsiti, kui oluliseks nad peavad viite sotsiaalmeediakanalit töö leidmisel. Tulemustest selgus, et Snapchati (85,9%), Twitterit (78,0%), Youtube (73,0%) ja Instagrami (55,5%) ei peeta olulisteks sotsiaalmeediakanaliteks töö leidmisel. Kuna

Snapchati ja Twitteri kohta on enamasti olulisus täiesti null, siis saab öelda, et nendest kohtadest pigem tööd ei otsita ega saada. 48,6% üliõpilaste arvates on kõige olulisem või pigem olulisem sotsiaalmeediakanal töö leidmisel Facebook. Autori arvates on Facebook kõige populaarsem, kuna seal käib peamine suhtlus ning levivad tööpakkumised ka kiiremini. Erinevatel ettevõtetel on võimalus ennast reklaamida Facebooki teel paremini, kuna väga suur osa eestlastest, eriti noortest kasutavad pidevalt Facebooki. Järgmisel kohal on rakendus Instagram, mida peab väga oluliseks või pigem oluliseks 13,2% üliõpilastest. Autori arvates on üliõpilastel võimalik leida sealt tööd siis, kui nad jälgivad konkreetseid ettevõtteid ning need omakorda panevad sinna tööpakkumisi üles. (Joonis 8)

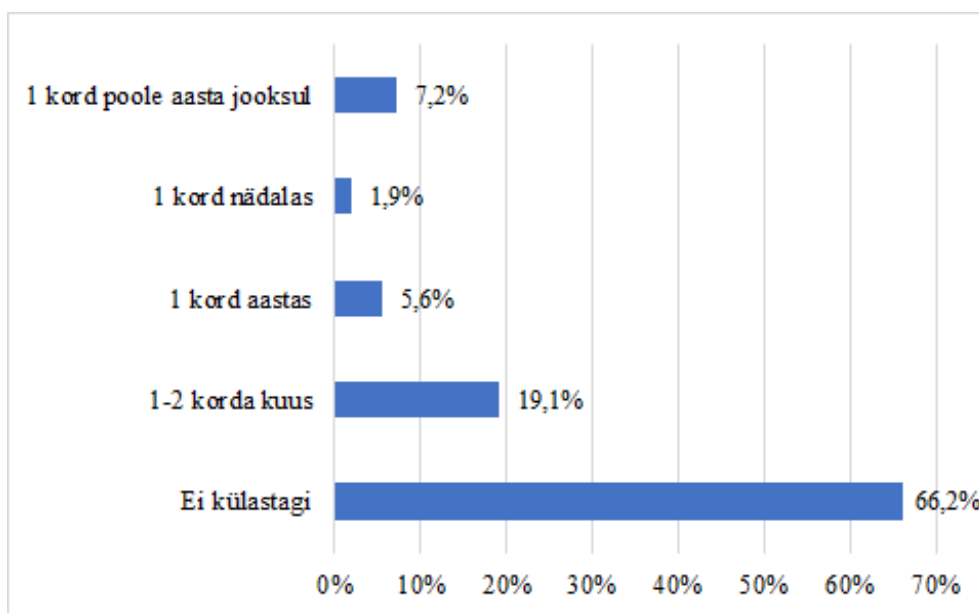


Joonis 8. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud sotsiaalmeediakanalite olulisuse kohta töö leidmisel. (Autori koostatud)

Sotsiaalmeedia on kõikide inimeste elu mugavamaks teinud, kuna suheldakse peamiselt erinevates sotsiaalmeediakanalites ning vahetatakse ka olulist infot omavahel. Sotsiaalmeediakanaleid on väga mitmeid, kuid antud magistritööst tuleb välja, et üliõpilaste jaoks on kõige põhilisemaks kanaliks Facebook, mille kaudu peamiselt informatsioon liigub.

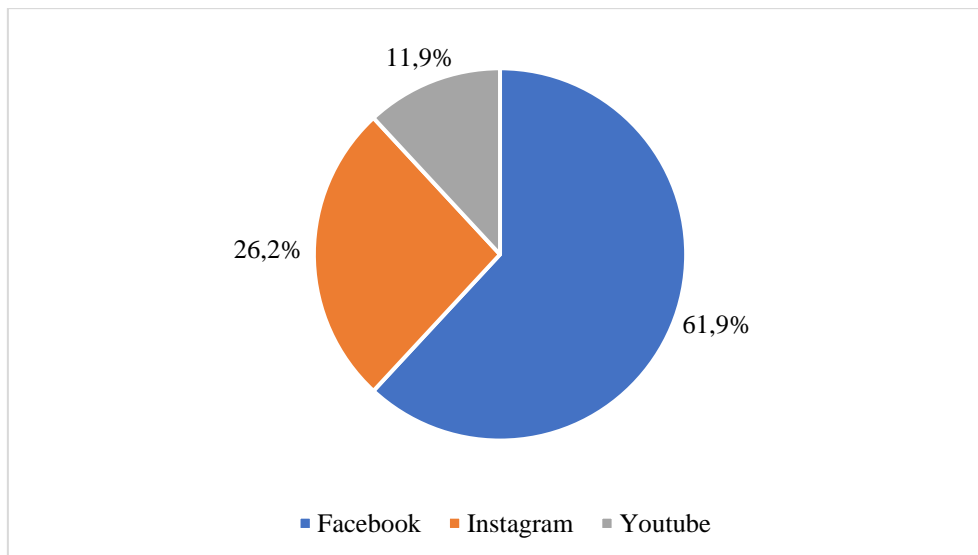
Üliõpilaste käest küsiti, kui tihti nad külastavad sotsiaalmeediakanaleid eesmärgiga leida tööd. Tuli välja, et 1,9% vastanutest külastab sotsiaalmeediat üks kord nädalas sellisel eesmärgil. 19,1% vastanutest külastab pigem üks kuni kaks korda kuus ning 7,2% üks kord poole aasta jooksul. 5,6% vastanutest külastavad sotsiaalmeediakanaleid töö leidmise

eesmärgil ainult üks kord aastas. Enamus vastajaid (66,2%) ei külastagi sellisel eesmärgil sotsiaalmeediakanaleid. Autori arvates kasutatakse sotsiaalmeediakanaleid töö leidmise eesmärgil üldiselt vähe, pigem just teistel eesmärkidel. Samas töö leidmine võib olla sotsiaalmeediakanalite kaudu raskendatud, kuna suhteliselt vähe postitatakse tööpakkumisi ning neid peab ise süvenenumalt otsima. (Joonis 9)



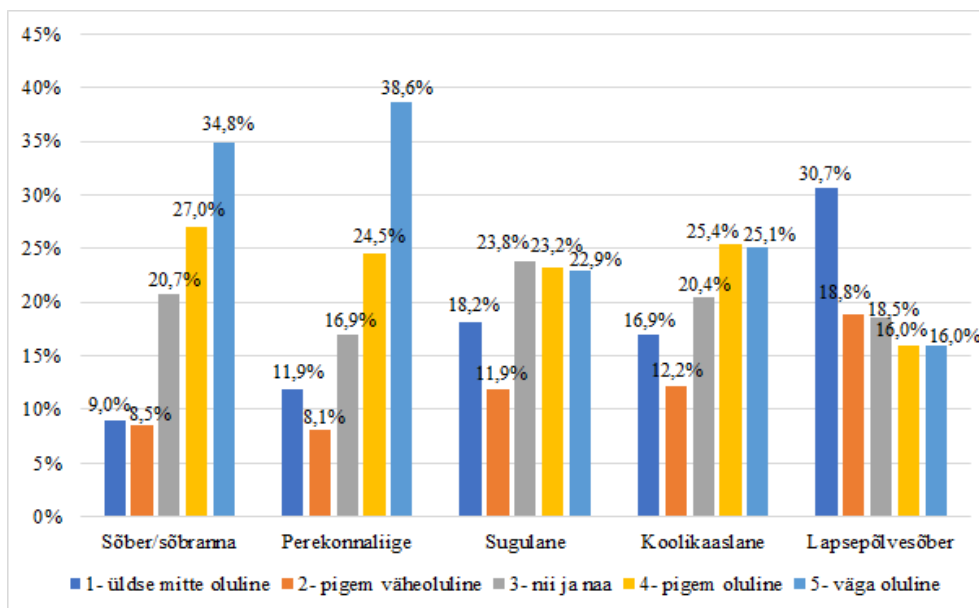
Joonis 9. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud sotsiaalmeediakanalite külastatavuse kohta töö leidmise eesmärgil. (Autori koostatud)

Üliõpilastelt, kes leidsid omale töö sotsiaalmeediakanali kaudu, paluti välja tuua millise kaudu. 61,9% vastanutest leidsid omale töö rakenduse Facebooki kaudu. Selline tulemus on ootuspärane, kuna pea kõik noored tegutsevad Facebookis ning erinevad ettevõtted reklaamivad ennast kõige rohkem just seal. Samuti väga paljud inimesed jagavad töökuulutusi edasi, mis suurendab tõenäosust, et see jõuab noorteni välja. Järgmisena leidsid 26,2% üliõpilastest omale töö rakenduse Instagrami kaudu, kus saab jälgida ettevõtete tegemisi ning nende kaudu ka omale töö leida. 11,9% vastanutest leidsid omale töö Youtube kaudu. Seal küll otseselt tööpakkumisi ei sisestata, kuid on olemas tasustatud projektid, millega üliõpilane saab endale lisaraha teenida. (Joonis 10, lk 49)



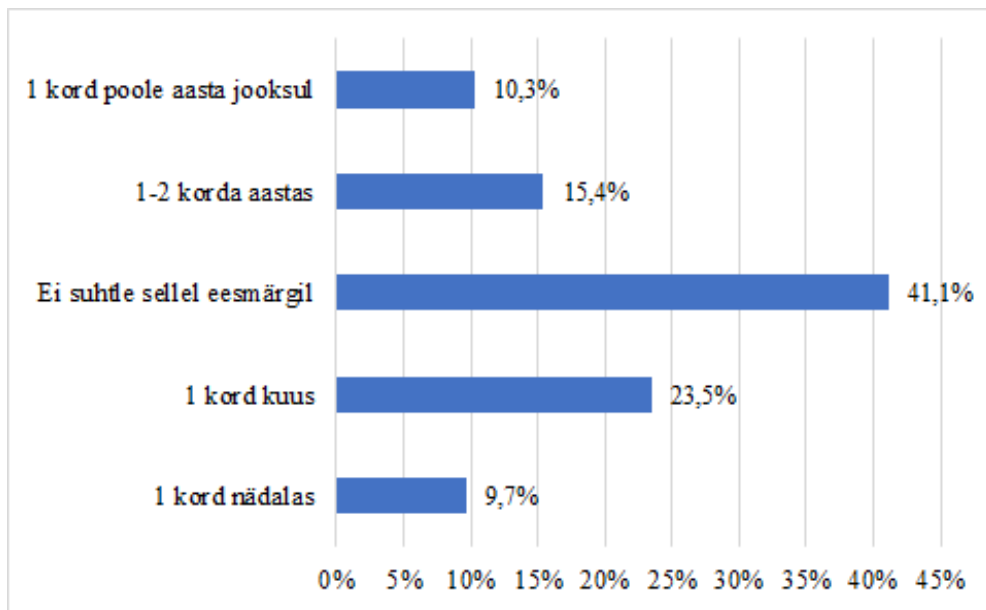
Joonis 10. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töö leidmine sotsiaalmeediakanalite kaudu. (Autori koostatud)

Üliõpilastelt sooviti teada saada, kui olulised on neile isiklike tutvavatega läbikäimine töö leidmisel. Analüüsi tulemustest selgus, et 63,1% üliõpilastest peavad kõige olulisemaks või pigem oluliseks läbikäimist perekonnaliikmete vahel. Tulemus on igati loogiline, kuna üldjuhul kui alustatakse töötamist, siis pöörataksegi esialgu perekonna poole. Levinud on ka see, et noortel, kes alles sisenevad tööturule, pole veel piisavalt tööalaseid kontakte, seega küsitakse abi perekonna käest. 61,8% pidasid väga oluliseks või pigem oluliseks läbisaamist sõpradega/sõbrannadega. Kuna sõpradega suheldakse pea igapäevaselt, siis tänu sellele liigub rohkem ka töö alast informatsiooni, mis võib kasuks tulla. 50,5% arvasid, et koolikaaslastega läbikäimine on väga oluline või pigem oluline töö leidmisel. Koolikaaslastega ollakse mitmeid aastaid igapäevaselt koos ning selle käigus tekib ka väga palju uusi tutvusi ning eluks vajalikke sidemeid, mis võivad neid tulevikus aidata ka tööalaselt. 23,8% üliõpilastest ei osanud konkreetset seisukohta võtta, kas sugulastega läbikäimine oleks oluline töö leidmisel või mitte ning 30,7% ei pidanud oluliseks lapsepõlvesõpradega läbikäimist. Põhjuseks võib olla see, et lapsepõlves kasvatakse küll koos, kuid teatud ajahetkel sidemed võivad katkeda kas vahemaa või mõne muu põhjuse tõttu. (Joonis 11, lk 50)



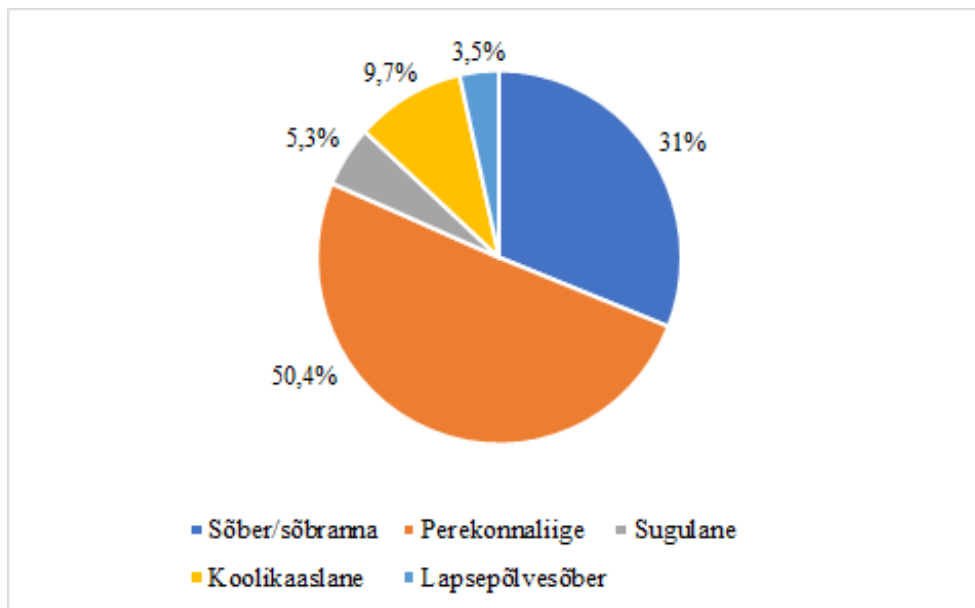
Joonis 11. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud isiklike tutvavatega läbikäimise olulisuse kohta töö leidmisel. (Autori koostatud)

Autori arvates on pidev suhtlus isiklike tutvavate vahel oluline, kuna nii saab teada pidevalt olulist tööalast informatsiooni. Üliõpilastelt uuriti, kui tihti suhtlevad nad töö leidmise eesmärgil oma isiklike tutvavatega. Analüüsist tuli välja, et 9,7% üliõpilastest suhtlevad üks kord nädalas sellel eesmärgil isiklike tutvavatega, millest saab järeldada, et tegeletakse aktiivselt töö leidmisega. 23,5% suhtlevad tutvavatega töö leidmise eesmärgil kord kuus ning 10,3% üliõpilastest suhtlevad isiklike tutvavatega sellel eesmärgil vaid üks kord poole aasta jooksul, mis on kokkuvõtvalt suhteliselt vähe. 15,4% suhtlevad üks kuni kaks korda aastas juhul, kui satutakse üksteisega kokku. 41,1% ei suhtle tutvavatega sellel eesmärgil, seega ei otsita ka aktiivselt tööd. (Joonis 12, lk 51)



Joonis 12. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud isiklike tutvavatega läbikäimise töö leidmise eesmärgi kohta. (Autori koostatud)

Nendelt üliõpilastelt, kes leidsid oma töö isiklike tutvavate kaudu, paluti märkida täpsemalt kelle kaudu. Üle poole ehk 50,4% üliõpilastest leidsid oma töö perekonnaliikme kaudu või nende abil, seega pöörduaksegi esialgu töö otsingul perekonnaliikmete poole nagu arvatud on. 31% leidsid töö sõprade või sõbrannade abil. 9,7% üliõpilastest leidsid töö koolikaaslaste kaudu ning 5,3% said tööle sugulaste abiga. Ainult 3,5% vastanutest said tööle lapsepõlvesõprade abil, mis tähendab seda, et enamus küsitlusele vastanutest ei suhtle enam oma lapsepõlvesõpradega või on nendega kontakti kaotanud. (Joonis 13, lk 52)

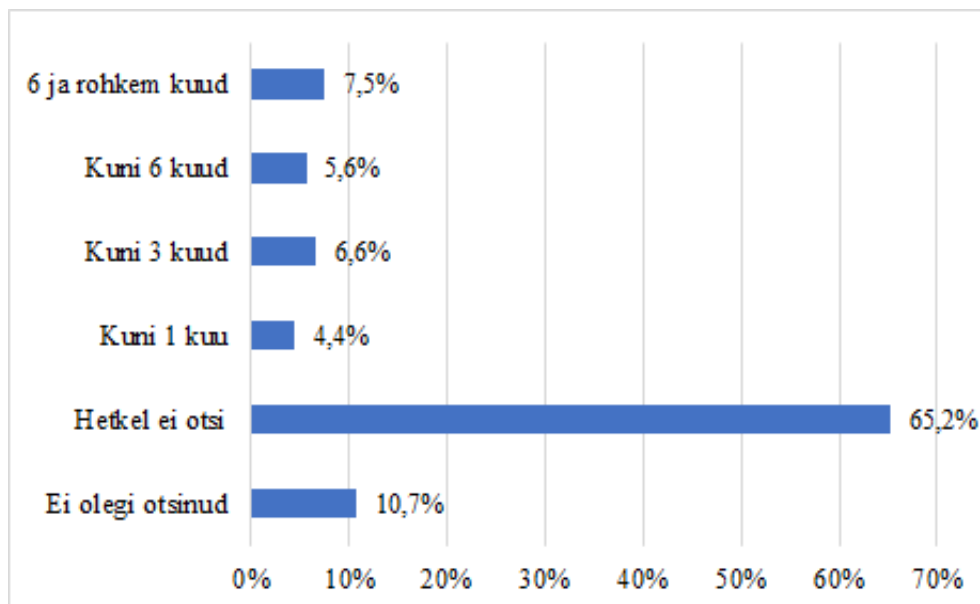


Joonis 13. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töö leidmine isiklike tuttavate kaudu. (Autori koostatud)

Üliõpilased, kes said tööle isiklike tuttavate kaudu, paluti põhjendada ka, kuidas see inimene neid tööle aitas. 42,4% üliõpilastest vastasid, et neid soovitati tööandjale, kes võttis nendega ühendust. 30,1% võeti tööle neid aidanud inimese isiklikku ettevõttesse. 14,2% said vajalikud kontaktid ning info, et võtta ise ühendust tööandjatega. 13,3% vastanutest kutsuti ise tööle, kuna vajati ettevõttesse lisakäsi. (Lisa 6) Laura Kukk on toonud oma bakalaureusetöös (2014) välja, et tutvuste kaudu töö leidmine on tööturul üha enamlevinud viisiks ning varasemad uuringud on näidanud, et mida suuremaks muutub suhtlusringkond, seda rohkem informatsiooni inimeseni jõuab, sealhulgas ka tööga seonduvat teavet. Autor on antud arvamusega nõus, et tutvused on töö leidmisel tähtsal kohal, kuid antud tööst tuli välja, et rohkem leiti tööd pigem tööotsingu kanalite kaudu (152 üliõpilast) kui isiklike tuttavate kaudu (113 üliõpilast).

Üliõpilastel paluti märkida, kui kaua on nad praeguseks hetkeks tööd otsinud. 4,4% üliõpilastest on otsinud tööd kuni 1 kuu, mis tähendab seda, et alles siseneti tööturule. 6,6% on tööd otsinud kuni 3 kuud, mis on töö otsimiseks suhteliselt tavapärane aeg, eriti praeguse Covid-19 pandeemia ajal, kus ei ole võimalik tööd nii kergelt saada. 5,6% on otsinud tööd kuni 6 kuud. 7,5% üliõpilastest on otsinud tööd 6 ja rohkem kuud, millest võib järeldada, et pole leitud veel omale meelepärast tööd või ei ole tööandja töötingimused piisavalt sobivad. 65,2% ei otsigi hetkel tööd, eeldatavasti on nendel üliõpilastel töö juba olemas. 10,7% ei

olegi tööd otsinud võimalik, et nendele üliõpilastele on tööpakkumisi tulnud ning pole olnud vajadus neid ise otsida. (Joonis 14)



Joonis 14. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste töö otsimise aeg. (Autori koostatud)

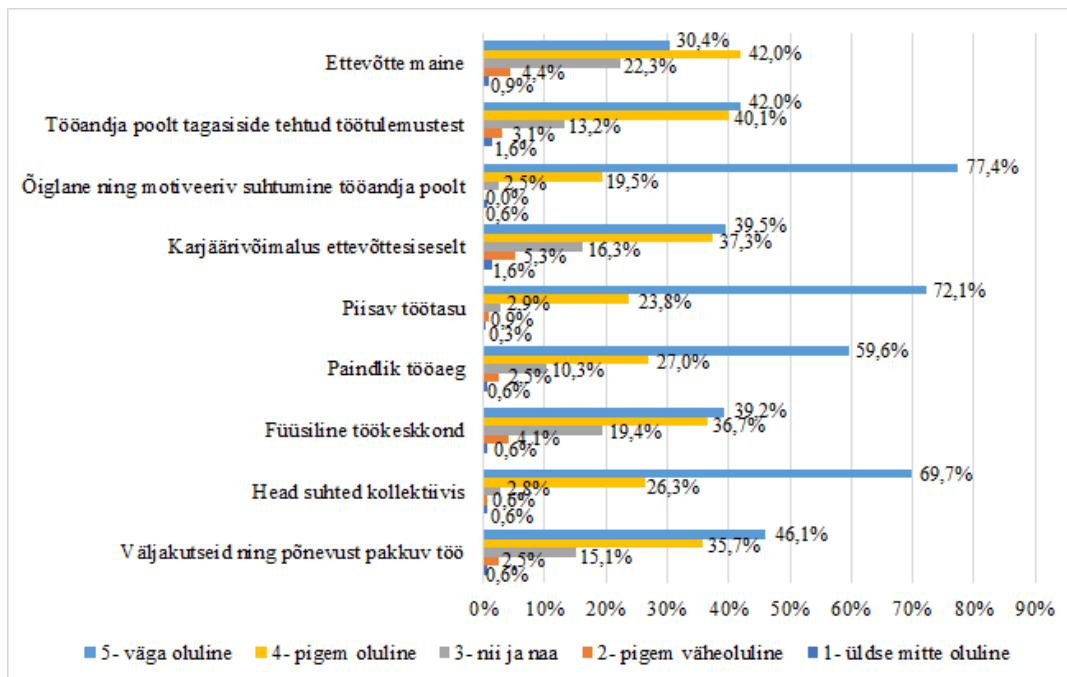
Üliõpilastelt, kes hetkel otsivad tööd, sooviti teada saada millist ametialast tööd nad otsivad. Selgus, et kõige rohkem soovitakse tööd leida õpetaja (18,1%) ja raamatupidaja ametikohal (15,6%). 14,3% üliõpilastest sooviksid leida tööd klienditeenindajana ning 6,5% näeksid ennast töötamas juristi ametikohal. Vähem populaarsematena toodi välja projektijuhi, mehhatrooniku, logistiku, loomaarsti abilise, assistendi, personalitöötaja, sotsiaaltöötaja, administraatori, tootmistöölise, ärianalüütiku, juhiabi ning turismi alase töö ametikohad. (Lisa 7) Kuna nimetatud ametikohad nõuavad spetsiifilisi erialaseid teadmisi, siis arvab autor, et bakalaureuseõppe üliõpilastel on ebapiisava hariduse tõttu keerulisem nendele ametikohtadele tööle saada.

Noortel on võimalus leida tööd igalt poolt, tuleb ise olla aktiivne ning vaadata erinevaid tööpakkumisi, suhelda ka paljude tuttavatega. Tööotsingutele saavad kaasa aidata paljud inimesed, eelkõige just perekond. Selleks, et töö leidmine oleks võimalikult lihtne, peaks esialgu omale selgeks tegema, mis valdkonnas täpsemalt tööd soovitakse saada ning millised oleksid aktsepteeritavad töötingimused.

2.3.2. Üliõpilaste hinnangud saadud töökohtadele

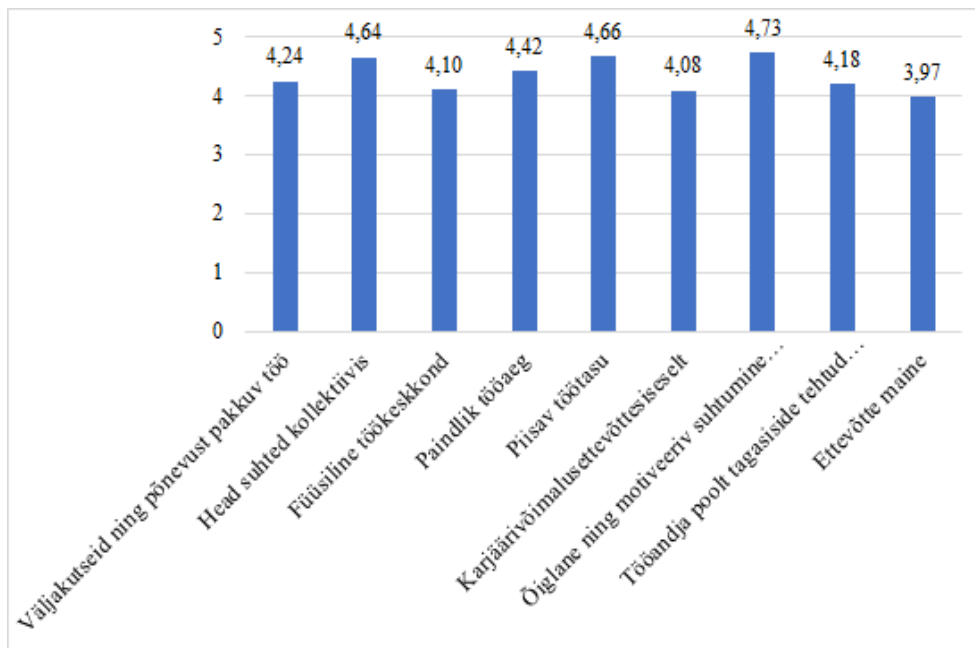
Tööturul on näha erinevate ettevõtete pakutavaid tööalaseid hüvesid, kuid alati pole töötasu kõige olulisem, mille järgi omale töökoht valida. On veel palju muid tegureid, mis on töö leidmisel olulised. Seetõttu on käesolevas alapeatükis töö autoril põhiliseks fookuseks Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud saadud töökohtadele ning nende tingimustele.

Mõlema kooli üliõpilastelt sooviti teada saada, kui oluliseks peavad nad üheksat erinevat töötingimust töö otsimisel. Tulemustest selgus, et kolm kõige olulisemat töötingimust on õiglane ning motiveeriv suhtumine tööandja poolt (77,4%), piisav töötasu (72,1%) ja head suhted kollektiivis (69,7%). Need töötingimused on Herzbergi teooria kohaselt hügieenifaktoriteks. Seega töötasu on üliõpilastele üheks kõige tähtsamaks tingimuseks nagu alati arvatud on. 86,6% üliõpilaste jaoks on väga oluline paindlik tööaeg, mis võimaldaks neil töö kõrvalt koolis käia. Tööandja poolt tagasisidet tehtud töö tulemustest peab väga oluliseks või pigem oluliseks 82,1% üliõpilasi. 81,8% üliõpilaste jaoks on väljakutseid ning põnevust pakkuv töö väga oluline, kuna pidev rutiinne töö võib tekitada stressi ning noortel kaob ära töötahe. 76,8% arvavad, et karjäärivõimalus ettevõttesiseselt on väga oluline, kuna noortel on raske areneda ettevõttes, mis pole ise võimeline arenema. Neid töötingimusi nimetatakse Herzbergi teooria kohaselt motivatsioonifaktoriteks. 22,3% üliõpilastest ei osanud ettevõtte maine kohta selget seisukohta võtta, kuid 5,3% arvavad, et ettevõtte maine töö otsimisel on pigem väheoluline. Samuti arvavad 4,7% üliõpilastest, et füüsiline töökeskkond on pigem väheoluline või üldse mitte oluline. (Joonis 15, lk 55)



Joonis 15. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste olulisuse hinnangud töötingimustele töö otsimisel. (Autori koostatud)

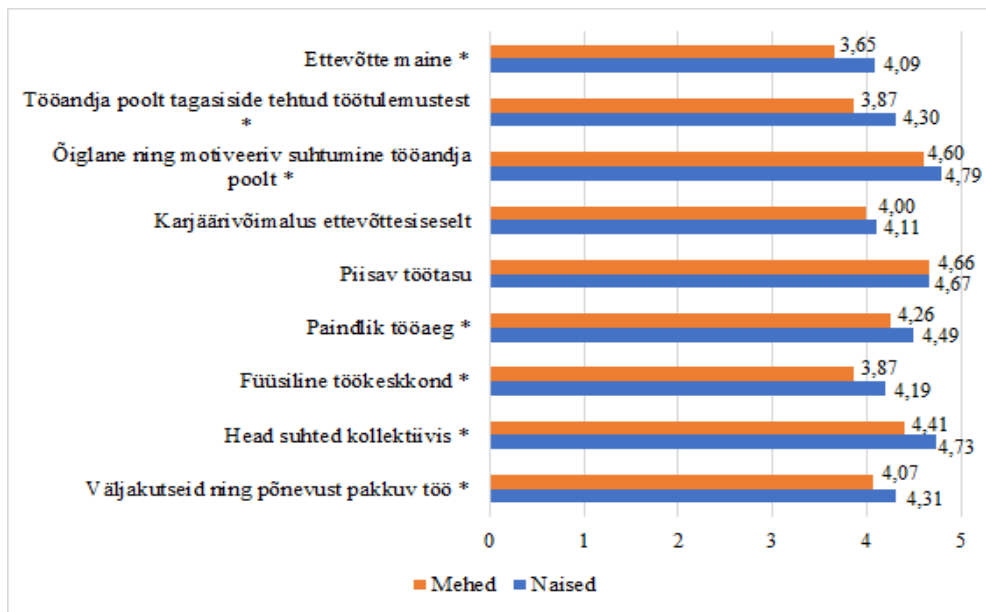
Üliõpilaste keskmistest hinnangutest on näha, et kõige olulisemateks töötingimusteks peetakse õiglast ning motiveerivat suhtumist tööandja poolt (4,73), piisavat töötasu (4,66) ning häid suhteid kollektiivis (4,64). Kõige ebaolulisemateks töötingimusteks on ettevõtte maine (3,97), füüsiline töökeskkond (4,10) ning karjäärivõimalus ettevõttesiseselt (4,08) (Joonis 16, lk 56)



Joonis 16. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste keskmised hinnangud saadud töökohtade töötingimustele. (Autori koostatud)

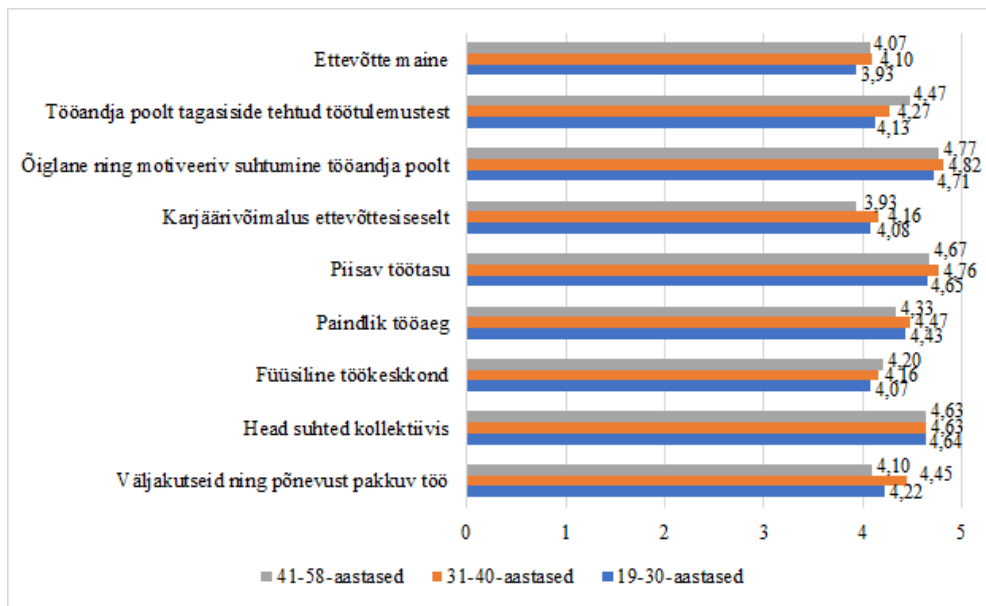
Järgnevalt uuriti ühefaktorilise dispersioonanalüüsiga, kas üliõpilaste keskmised hinnangud töötingimustele olid statistiliselt olulised või mitte ($p < 0,05$) neid iseloomustavate viie sotsiaaldemograafilise näitaja lõikes. Sotsiaaldemograafilisteks näitajateks valiti sugu, vanusegrupp, õppetase, praegune ametikoht, töötamise aeg ühel ametikohal. Töötingimustel, mille keskmistes erinevustes ilmnis statistiline olulisus ($p < 0,05$), on märgitud joonistel *-ga.

Esimeseks võrreldavaks tunnuseks oli sugu ning vaadates üliõpilaste keskmisi hinnanguid soo lõikes on näha, et naised on hinnanud kõiki töötingimusi olulisemaks kui mehed. (Joonis 17, lk 57) Dispersioonanalüüsist tuli välja, et soo lõikes erinevused meeste ja naiste keskmistes hinnangutes esines seitsmel töötingimusel statistiline olulisus (* $p < 0,05$), võib väita, et üliõpilaste sugu mõjutas üldiselt statistiliselt oluliselt hinnangute andmist töötingimustele.



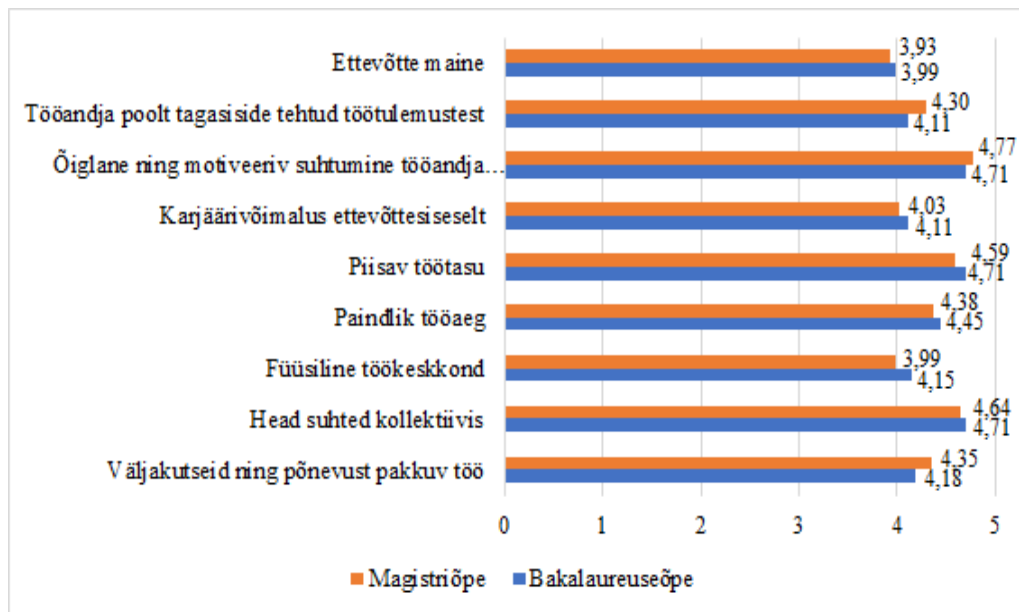
Joonis 17. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli keskmised hinnangud töökohtade töötingimustele soo lõikes (* $p < 0,05$). (Autori koostatud)

Üliõpilaste keskmiste hinnangute erinevusi võrreldi ka vanusegruppide lõikes. Üliõpilased olid jaotatud kolme vanusegruppi: 19-30-aastased; 31-40-aastased ning 41-58-aastased. Võrdlusest selgus, et 31-40-aastased hindavad enamus töötingimusi olulisemaks kui ülejäänud kaks vanusegruppi. Eranditeks on ettevõtte maine, tööandja poolt tagasiside tehtud töötulemustest, füüsiline töökeskkond ning head suhted kollektiivis. (Joonis 18, lk 58) Dispersioonanalüüsist tuli välja, et mitte ühegi vanusegrupi puhul ei olnud keskmistes hinnangutes erinevused statistiliselt olulised ($p > 0,05$), seega vanusegrupp ei mõjutanud statistiliselt oluliselt hinnanguid töötingimustele.



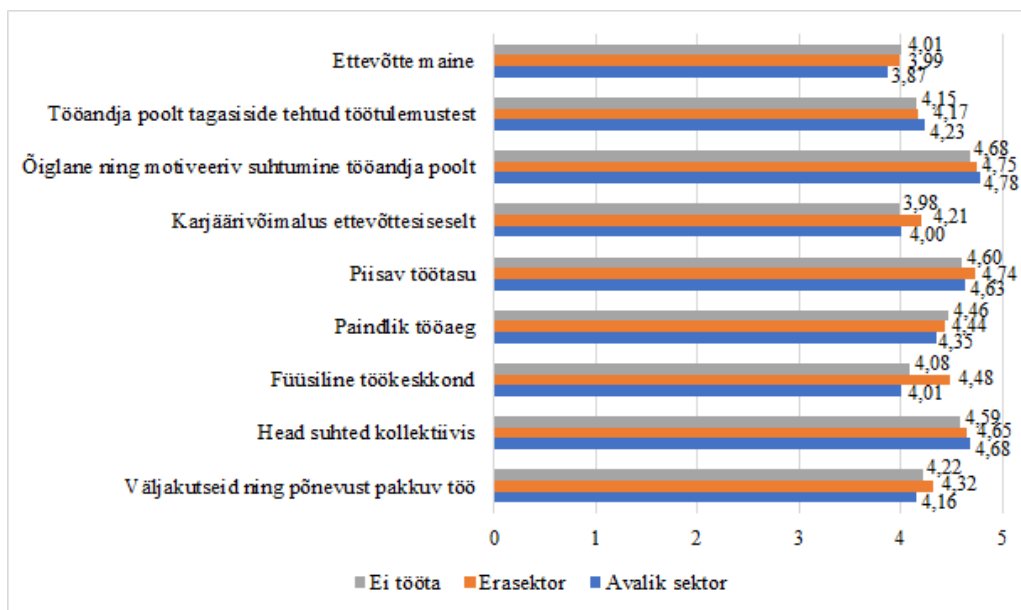
Joonis 18. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli keskmised hinnangud töökohtade töötingimustele vanusegrupi lõikes. (Autori koostatud)

Keskmissi hinnanguid õppetaseme lõikes võrreldes on näha, et bakalaureuseõppe üliõpilased on hinnanud peaaegu kõiki töötingimusi olulisemaks kui magistriõppe üliõpilased. Eranditeks on tööandja poolt tagasiside tehtud töötulemustest, õiglane ning motiveeriv suhtumine tööandja poolt ning väljakutseid ja põnevust pakkuv töö. (Joonis 19, lk 59) Dispersioonanalüüsist selgus, et erinevused magistri- ja bakalaureuseõppe üliõpilaste keskmistes hinnangutes töötingimuste puhul statistiliselt olulisust polnud ($p > 0,05$), seega õppetase ei mõjutanud statistiliselt oluliselt üliõpilaste hinnangute andmist töötingimustele.



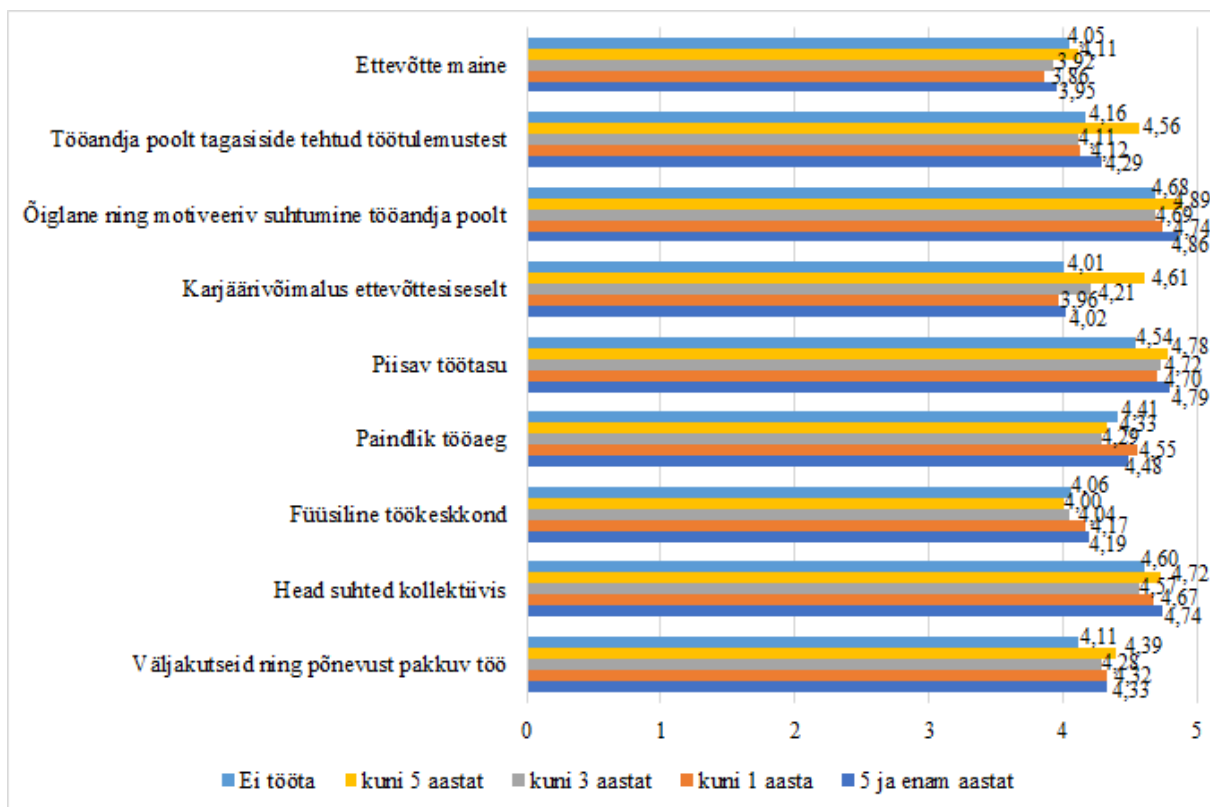
Joonis 19. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli keskmised hinnangud töökohtade töötingimustele õppetaseme lõikes. (Autori koostatud)

Kuna üliõpilased tõid välja väga palju ametikohti, kus nad praegu töötavad, siis paremaks keskmiste võrdluseks jaotati ametikohad kahte sektorisse (erasektor, avalik sektor). Jooniselt 20 (lk 60) on näha, et keskmiste hinnangute vahe on suhteliselt väike. Erandiks on füüsiline töökeskkond, mida erasektoris töötavad üliõpilased on hinnanud teistest kõrgemalt (4,48). Kõige kõrgemalt on kõik grupid hinnanud õiglast ning motiveerivat suhtumist tööandja poolt ning kõige madalamalt ettevõtte mainet. Samas dispersioonanalüüsist tuli välja, et erinevused nii avaliku sektori, erasektori kui ka mittetöötavate üliõpilaste keskmiste hinnangute vahel ei esinenud statistilist olulisust ($p > 0,05$), seega üliõpilaste praegune ametikoht ei mõjutanud statistiliselt oluliselt hinnangute andmist töötingimustele.



Joonis 20. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli keskmised hinnangud töökohtade töötingimustele praeguse ametikoha lõikes. (Autori koostatud)

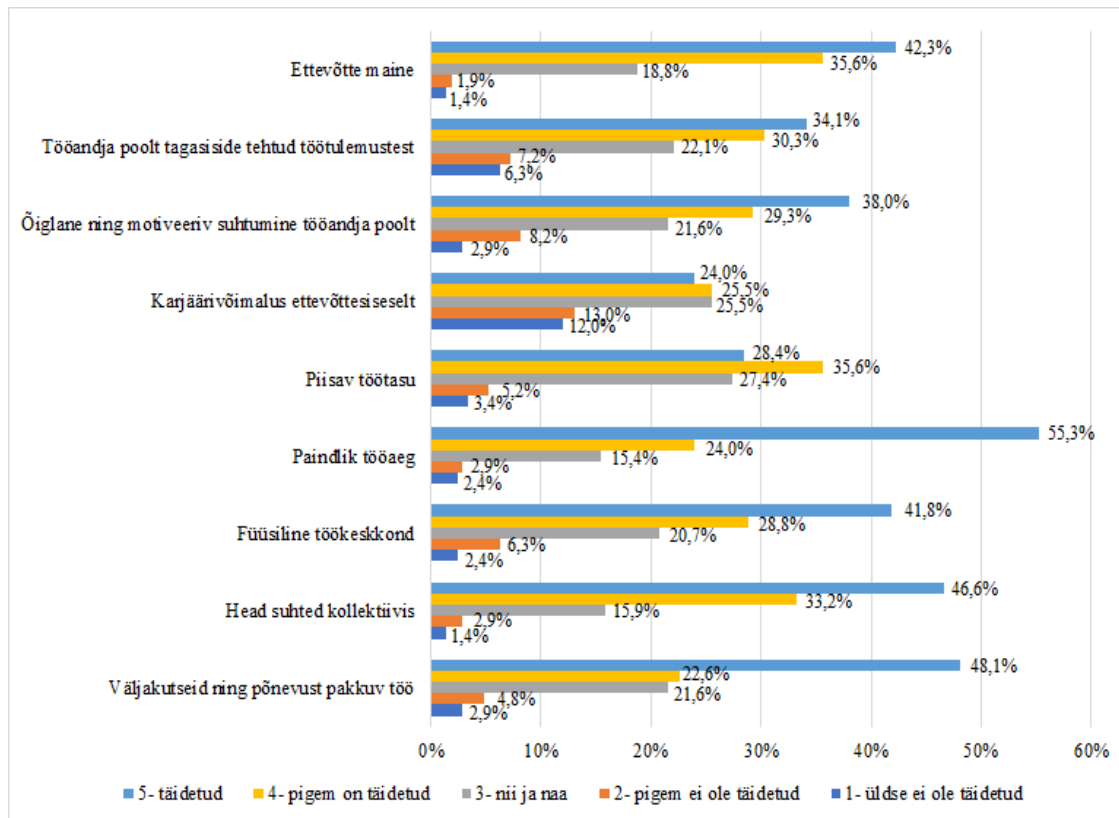
Üliõpilaste keskmisi hinnanguid ühel ametikohal töötamise lõikes võrreldes on näha, et need üliõpilased kes on töötanud oma ametikohal kuni 5 aastat, on hinnanud enamusi töötingimusi olulisemaks kui teised. Eranditeks on piisav töötasu ja füüsiline töökeskkond, mida on hinnanud olulisemaks need üliõpilased, kes on töötanud oma ametikohal 5 ja enam aastat ning paindlikku tööaega need, kes on töötanud kuni 1 aasta. (Joonis 21, lk 61) Dispersioonanalüüsist selgus aga, et erinevused üliõpilaste ühel ametikohal töötamise keskmiste hinnangute vahel ei esinenud statistilist olulisust ($p > 0,05$), seega üliõpilaste töötamise aeg ühel ametikohal ei mõjutanud statistiliselt oluliselt hinnangute andmist töötingimustele.



Joonis 21. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli keskmised hinnangud töökohtade töötingimustele ühel ametikohal töötamise aja lõikes. (Autori koostatud)

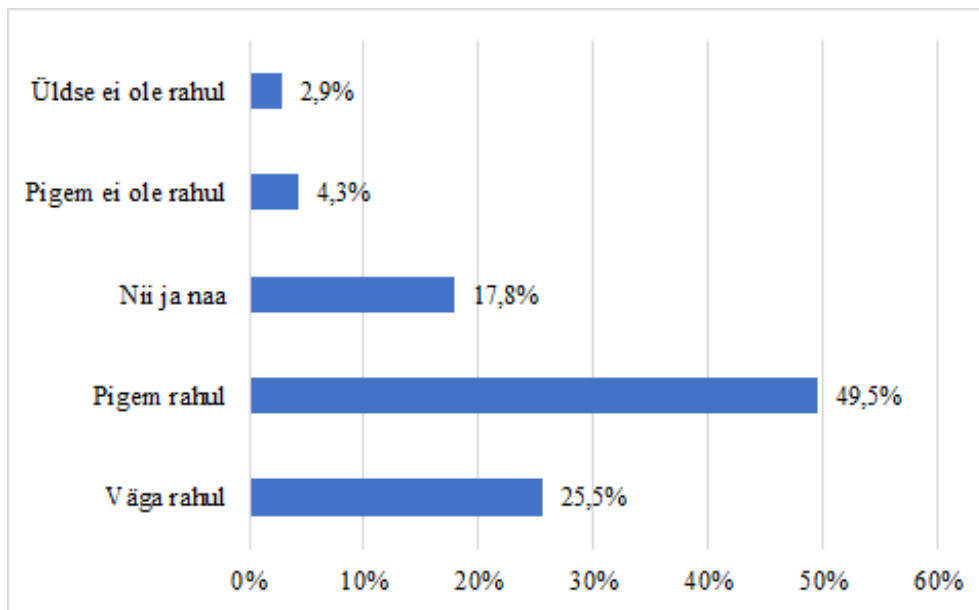
Järgnevalt oli ankeetküsitluses küsimus töökohtade kohta sõnastatud: “Kuidas on Teie praegusel töökohal, kus töötate antud tingimused täidetud?”. Küsimuses hinnati kokku üheksat erinevat töötingimust ning hinnanguid sai anda 5-se skaala süsteemis. Üliõpilaste poolt saadud töökohtades on nende meelest kõige paremini täidetud tingimuseks paindlik tööaeg, mis tähendab seda, et üliõpilased said käia tööl ja koolis korraga. Järgnevalt on kõige paremaks täidetud tingimuseks head suhted kollektiivis, seega töötajate vahel valitseb koostöö ning usaldus. Väljakutsed ning põnevust pakkuv töö ja ettevõtte maine on üliõpilaste hinnangutel täidetud, ettevõttes ei ole töö rutiinne ning ettevõtte maine on heal tasemel. Märkimisväärne on see, et 35,6% üliõpilastest peavad töötasu pigem piisavaks, millest saab järeldada, et üliõpilased on oma töötasuga üldiselt rahul. Kõige suurem vastuolo on karjäärivõimaluses ettevõttesiseselt, kus 25% üliõpilaste arvates ei ole see tingimus täidetud. Sellest saab järeldada, et nendes töökohtades võib olla raskem edasi areneda, mis võib viia selleni, et üliõpilased lahkuvad töölt ning liiguvad edasi sinna, kus neil oleks võimalik edasi areneda ja kõrgemale kohale pürgida. 41,8% üliõpilaste arvates on nende töökohas füüsilise töökeskkonna tingimus väga hästi täidetud ning töökohal on võimaldatud töötajatele sobivad

töötingimused selleks, et tööd edukalt teha. 38% üliõpilasi peab tööandja suhtumist heaks, seega tööandja suhtub oma töötajatesse võrdselt. (Joonis 22)



Joonis 22. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud saadud töökohtade töötingimustele. (Autori koostatud)

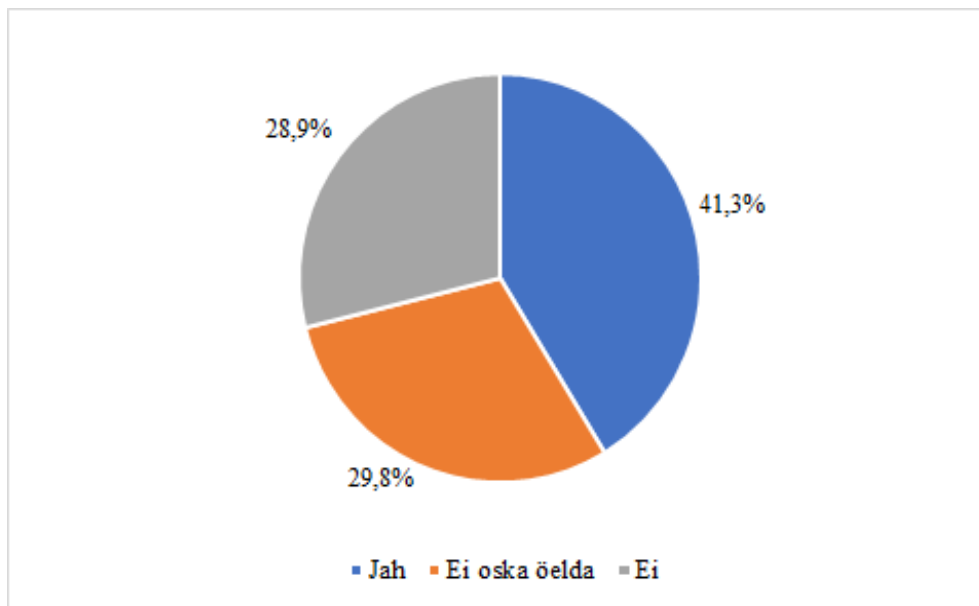
Samuti uuriti töötavatelt üliõpilastelt (208 üliõpilast) kui rahul nad oma praeguse töökohaga on. Tulemustest selgus, et lausa 75% üliõpilastest on oma praeguse töökohaga väga rahul või pigem rahul. 17,8% ei osanud selget vastust anda ning 7,2% ei ole rahul oma töökohaga. (Joonis 23, lk 63)



Joonis 23. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste rahulolu oma töökohaga. (Autori koostatud)

Üliõpilastel, kes ei ole rahul oma töökohaga, paluti anda põhjendusi. 33,3% üliõpilaste jaoks ei ole nende töökohas töö iseloom ja palk kooskõlas. 26,7% arvates tööandja halb suhtumine teeb töötamise raskemaks ning kaob ka töötahe. 20% arvates on töö ennast juba ammendanud ning soovitakse proovida midagi uut ja huvitavat. 13,3% üliõpilaste meelest ettevõttesisene arenguvõimalus puudub ning 6,7% arvavad, et töö on liiga stressirohke, mis tekitab veel lisapingeid juurde eriti kui käiakse tööl ja koolis samal ajal. (Lisa 8)

Töötavate üliõpilastelt sooviti teada, kas nad plaanivad pikemaajaliselt oma töökohale jääda. 41,3% vastasid, et nemad plaanivad jääda pikemaajaliselt tööle, millest saab järeldada, et on leitud omale sobiv töökoht ning ollakse seal olevate tingimustega rahul. 29,8% ei osanud öelda kindlalt, kas nad soovivad pikemaajaliselt tööle jääda või mitte. Autori arvates võib põhjus olla selles, et on alles tööle mindud ning pole veel tutvunud piisavalt tööülesannetega ja ettevõtte töötingimustega, et saaks asjakohast vastust anda. 28,9% üliõpilastest ei plaanigi oma töökohta pikemaajaliselt tööle jääda. Põhjuseid selleks võib olla mitmeid, näiteks arvab autor, et mõned üliõpilased võivad töötada tähtajalise lepingu alusel, mistõttu ei ole võimalik tööle jääda pikemaajaliselt või ei pruugi olla töökoht ning selle tingimused üliõpilasele nii sobivad nagu alguses arvati. (Joonis 24, lk 64)



Joonis 24. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste pikemaajaliselt tööle jäämine oma töökohta. (Autori koostatud)

Üliõpilaselt, kes ei plaani jääda oma töökohale pikemaajaliselt, sooviti saada põhjendusi. 61,7% ütlesid, et nad hetkel ei tööta erialasel töökohal, kuid tulevikus sooviksid seda siiski teha. 18,3% vastasid, et nad on liiga kaua juba ühes kohas töötanud ning enam ei soovita veel pikemaks ajaks sinna edasi jääda. 13,3% ei näe oma praeguses töökohas pikemas perspektiivis arenguvõimalusi, mistõttu ei kavatseta sellele töökohale enam pikemaks ajaks jääda ning 6,7% soovib liikuda oma praeguselt töökohalt hoopis teise valdkonda tööle. (Lisa 9)

Autori arvates on noorelt töökogemuse omandamine väga oluline, kuna see võimaldab saada juurde oskusi tulevikuks ning tööandjate silmis on see suureks boonuseks. See soodustab tulevikus ka edukat kandideerimist, kuna eelnevaid töökogemusi on juba omandatud.

2.3.3. Üliõpilaste hinnangud töö leidmist takistavatele teguritele

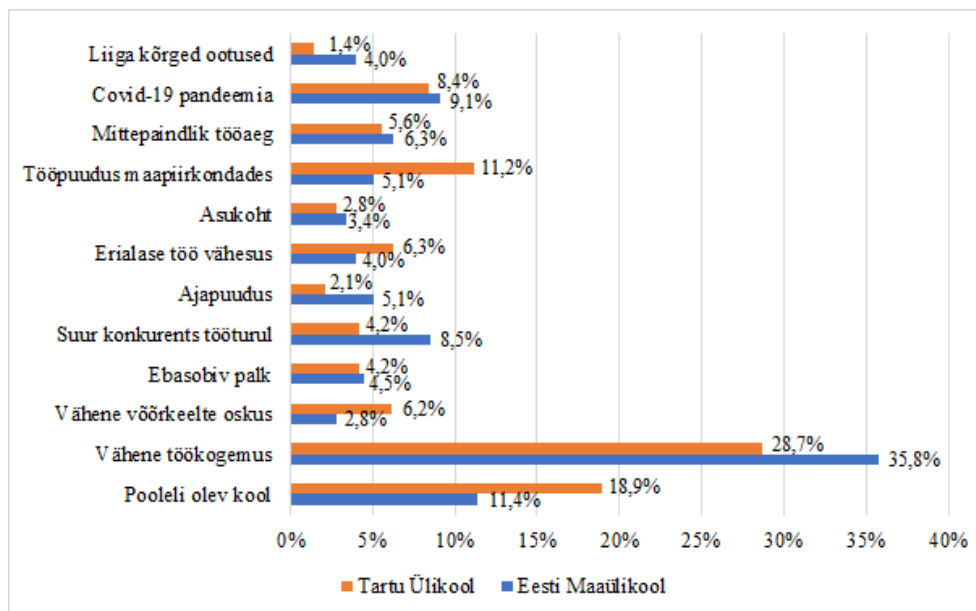
Eestis on üliõpilaste töölkäimine ülikooli kõrvalt järjest populaarsust kogunud, kes soovib saada rohkem iseseisvamaks, kes on sunnitud käima kooli kõrvalt töö, kuna õppelaen tuleb tagasi maksta. Paraku tööandjad väga ei taha võtta tööle üliõpilasi, kes alles käivad koolis, kuna peaksid arvestama üliõpilaste erisoovidega, mõned üliõpilased ise ei julge minna

ülikooli kõrvalt tööle kartes, et õppeedukus selle all kannatab. Töö autor annab käesolevas alapeatükis ülevaate küsitluses osalenud üliõpilaste hinnangutest töö leidmist takistavatele teguritele ning võrreldakse omavahel Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vastuseid.

Üliõpilaste käest sooviti avatud küsimusena teada saada tegureid, mis takistasid neil tööd leida. Mõlema kooli üliõpilaste kõige suuremaks töö leidmist takistavaks teguriks on vähene töökogemus. Järgnevalt on 18,9% Tartu Ülikooli üliõpilastest välja toonud pooleli oleva kooli, mistõttu on raskem leida tööd, kuna tööandjad üldjuhul soovivad saada täistööajaga töötajaid, mida paljud endale lubada ei saa. Sama takistavat tegurit on Eesti Maaülikooli üliõpilastest välja toonud 11,4%, seega ka nende jaoks on töö leidmine pooleli oleva kooli tõttu raskendatud. Suhteliselt tasakaalukalt on hinnanud mõlema kooli üliõpilased Covid-19 pandeemiat takistavaks teguriks. Suurt erinevust ei esine ka ebasobiva palga, mitte paindliku tööaja ning asukoha kohta. Märkimisväärselt esineb erinevus Eesti Maaülikooli üliõpilaste (5,1%) ja Tartu Ülikooli üliõpilaste (11,2%) arvamus tööpuuduse kohta maapiirkondades. Kuna Eesti Maaülikooli üliõpilaste vastuste protsent oli suhteliselt madal võib väita, et enamik nendest elab siiski linna lähedal ning otseselt tööpuuduse probleemi maapiirkondades ei näe. Tartu Ülikooli üliõpilaste kõrgema hinnangu põhjuseks võib olla ka see, et nad on tulnud kaugemast kandist kooli õppima ning oma kodukohas on tööpuuduse esinemine suurem, mistõttu pole sealt ka tööd leitud. (Joonis 25, lk 66)

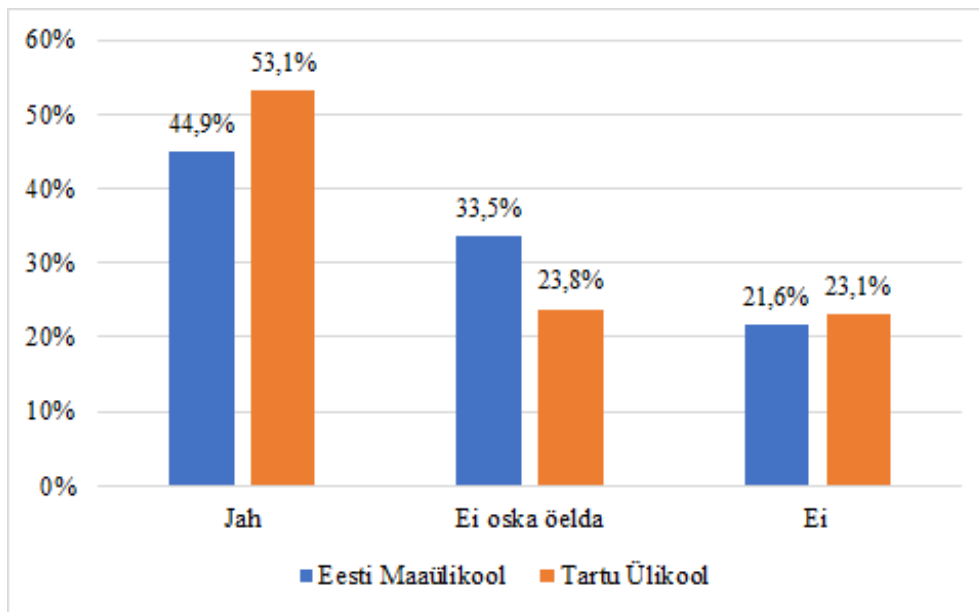
8,5% Eesti Maaülikooli üliõpilastest ning 4,2% Tartu Ülikooli üliõpilastest on hinnanud takistavaks teguriks suure konkurentsi tööturul, seega eeldatavasti on Eesti Maaülikooli üliõpilastel olnud raskem tööturule sisenedes tööd leida, eriti kuna tööandjad soovivad saada kvalifitseeritud tööjõudu. Järgnevalt on mõlema kooli üliõpilased hinnanud takistavaks teguriks liiga kõrged ootused, mis ei pruugi minna kokku tööandja poolt pakutud tingimustega ning erialase töö vähesust. Tihtipeale soovitaksegi kooli kõrvalt minna kohe erialasele tööle, et saaks juurde veel kogemust, kuid kui pole koheselt midagi pakkuda, siis võidaksegi loobuda tööle minekust. Mõlema kooli üliõpilaste arvates on töö leidmist takistavaks teguriks ajapuudus, mille tõttu ei jää aega enam tööle käimiseks, kuna kool ning kodused tööd võtavad suurema osa ajast ära. Tartu Ülikooli üliõpilased (6,2%) on hinnanud takistavaks teguriks vähese võõrkeelte oskuse, sama hindasid Eesti Maaülikooli üliõpilastest 2,8%. Võib järeldada, et Eesti Maaülikooli üliõpilastel on võõrkeelte oskus parem või pole

otseselt nõutud võõrkeeli teatud ametikohtadel, mistõttu pole neil see takistuseks olnud. (Joonis 25)



Joonis 25. Eesti Maaülikooli üliõpilaste hinnangud töö leidmist takistavate tegurite kohta võrdluses Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangutega. (Autori koostatud)

Noortel on keerulisem tööturul vastu pidada kui täiskasvanutel, eriti kui kõrgharidus on alles omandamisel. On ka noori, kes õpingute ajal ei kavatsegi tööd otsida ega tööle minna, sest ei teata täpselt mida teha soovitakse või kas nad vastavad piisavalt tööandja nõudmistele. Töö autor palus küsitluses osalenud üliõpilastel hinnata, kas nende haridustase on mõjutanud töö leidmist. Kahe kooli analüüsi erinevus selgus vastusevariandis “jah”, kus 53,1% Tartu Ülikooli üliõpilastest ning 44,9% Eesti Maaülikooli üliõpilastest arvasid, et haridustase on mõjutanud töö leidmist. Autori arvates on Tartu Ülikooli üliõpilased rohkem kandideerinud ametikohtadele või töötanud ametikohtadel, mis nõuavad kõrgemat haridustaset. Eesti Maaülikooli üliõpilastest 33,5% ning Tartu Ülikooli üliõpilastest 23,8% ei osanud selgelt määratleda, kas haridustase võiks mängida töö leidmisel olulist rolli. Sarnasus oli kahe kooli vahel vastusevariandis “ei”, kuna mõlemad arvasid vastavalt 21,6% ja 23,1%, et haridustase pole nende töö leidmist mõjutanud. (Joonis 26, lk 67)

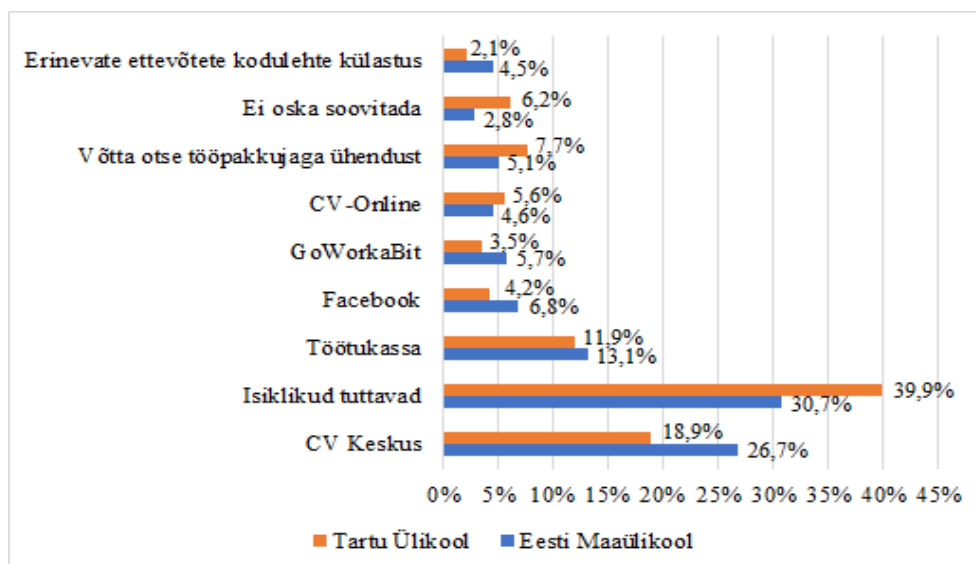


Joonis 26. Eesti Maaülikooli üliõpilaste vastused haridustaseme mõjust töö leidmise kohta võrdluses Tartu Ülikooli üliõpilaste vastustega. (Autori koostatud)

Haridustase on tööle kandideerimisel oluline, kuna mõned tööandjad võivad nõuda kõrgetel ametikohtadel kõrgemat kraadi ning see mõjutab ka noore inimese elatustaset, seega kui noorel inimesel on omandatud akadeemiline kraad, on tal ka rohkem tööalaseid valikuid. Haridustaseme mõjust on uurinud Susanna Raiend oma magistritöös (2014) kus selgus, et hariduse seisukohalt on noorte töötust suurendavaks teguriks vähene haridustase. Antud magistritööst selgus samuti, et haridustasemel on suur mõju üliõpilaste töö leidmisel ning selle puudumisel võib see suurendada noorte töötust.

Viimase punktina sooviti avatud küsimusena üliõpilastelt teada saada, millist viisi tööotsingut nemad soovivad oma sõpradele/tuttavatele. Mõlema kooli üliõpilased soovitasid kõige rohkem isiklike tutvavatega läbikäimist ning nende kaudu töö leidmist. Autori arvates on see kõige lihtsam viis saada koheselt tööalast informatsiooni. 26,7% Eesti Maaülikooli üliõpilastest soovitasid CV Keskuse kaudu töö leidmist, sama arvavad 18,9% Tartu Ülikooli üliõpilastest. Selline erinevus võib tuleneda sellest, et Eesti Maaülikooli üliõpilased on leidnud antud tööportaali kaudu rohkem tööd ning seetõttu soovitatakse seda ka oma sõpradele/tuttavatele. Mõlema kooli üliõpilased soovivad sarnaselt tööotsingut alustada Töötukassast, autori arvates on saadud abi Töötukassa konsultantidelt töö leidmisel ning seetõttu julgetakse seda ka teistele soovitada. Kahe kooli võrdluses tuleb välja, et GoWorkaBit platvormi soovib rohkem pigem Eesti Maaülikooli üliõpilased (5,7%) kui Tartu Ülikooli üliõpilased (3,5%), eeldatavasti on Eesti Maaülikooli üliõpilased leidnud

sellelt platvormilt endale sobivaid tööampse rohkem ning ollakse rahul selle platvormi süsteemiga. Märkimisväärne on see, et 6,2% Tartu Ülikooli üliõpilastest ei osanud ühtegi tööotsingu viisi soovitusi anda, samas Eesti Maaülikooli üliõpilastest oli selle osakaal 2,8%. 6,8% Eesti Maaülikooli üliõpilastest soovitsid töö otsingul kasutada Facebooki rakendust, kus info liikuvus on parem just omavanuste hulgas, kes veedavad päris palju aega arvuti taga. 7,7% Tartu Ülikooli üliõpilastest soovitsid võtta otse tööpakkujaga ühendust, et saada kiiremini informatsiooni tööpakkumise kohta. Mõlema kooli vastustest ilmneb erinevus, et Eesti Maaülikooli üliõpilased (4,5%) soovivad külastada erinevate ettevõtete kodulehte, sama arvavad 2,1% Tartu Ülikooli üliõpilastest. Keeruliseks võib tööotsingul minna siis, kui soovitakse kandideerida teatud ettevõttesse, kuid sellel ettevõttel puudub koduleht, see võib olla ka põhjuseks, miks seda nii vähe soovitati. Mõlema kooli üliõpilased on andnud sarnase soovitusi, et võiks otsida tööd CV-Online kaudu. (Joonis 27)



Joonis 27. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste tööotsinguviaide soovitusel sõpradele/tuttavatele. (Autori koostatud)

Antud alapeatükist selgus, et noorte jaoks on töö leidmisel kõige suuremaks murekohaks just piisava töökogemuse puudumine, mis on ka loogiline, sest tööandjad soovivad pigem varasemate teadmiste ja oskustega töölisi, keda ei pea hakkama välja õpetama. Autori ettepanek nendele üliõpilastele, kellel puuduvad veel töökogemused oleks see, et nad võiksid olla rohkem avatuma meelega ning mitte nii nõudlikud töö otsimisel või töökohtade suhtes, vaid pigem hankidagi juurde kogemusi erinevates ettevõtetes.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli välja selgitada 2020. aastal Eesti Maaülikoolis ja Tartu Ülikoolis õppinud üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele ning töö leidmist takistavatele teguritele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisülesanded: 1. Anda ülevaade Eesti tööturust ja tööturupoliitikast läbi teadusliku kirjanduse. 2. Anda ülevaade peamistest tööotsingu kanalitest. 3. Kaardistada, milliste tööotsingu kanalite kaudu leiavad üliõpilased endale töökoha. 4. Selgitada välja EMÜ ja TÜ üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalusele. 5. Analüüsida EMÜ ja TÜ üliõpilaste hinnanguid saadud töökohtadele. 6. Analüüsida, millised on EMÜ üliõpilaste hinnangud töö leidmist takistavatele teguritele võrdluses TÜ üliõpilaste hinnangutega. Magistritöös kasutati kvantitatiivset analüüsimeetodit. Andmete analüüsimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi, keskväärtusi ning sagedusjaotusi tabelarvutusprogrammiga *Microsoft Excel*. Andmete kirjeldamiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Magistritöös kasutati ka teiseid andmeid, töösse lisati antud teemaga seotud varasemate uurimuste tulemusi, et oleks võimalik võrrelda erinevusi.

Magistritöö teoreetiline osa on jaotatud neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis kirjeldati üldiselt tööturgu ja tööturupoliitikat Eestis. Teises alapeatükis tõi autor välja teemaga seotud varasemate uurimuste tulemused. Kolmandas alapeatükis anti ülevaade tööotsingu kanalitest CV Keskus, CV-Online, Töötukassa, Kandideeri.ee ja GoWorkaBit. Neljandas alapeatükis anti ülevaade sotsiaalse kapitali teooria käsitlesest, millest lähtudes koostati ka magistr töö ankeetküsitlus.

Tööturg on koht, kus kohtub pakkumine ja nõudlus töökohtade järele, kus töötajad või tööjõud pakuvad tööandjate nõutavaid teenuseid. Tööturupoliitikas, nagu igas teiseski noortele suunatud tegevusi hõlmava valdkonna planeerimises ja ellu rakendamises, peaks lähtuma noortepoliitika põhimõtetest. Nendeks põhimõteteks on: lähtumine noorest endast, tema tegelikust olukorrast ja vajadustest; noorte osalus, konsulteerimine kõikide otsuste puhul, mis on nende eluga seotud.. Tööturg on ajas väga muutuv ning pidevalt uuenev, kuid majanduse jätkusuutlikumaks toimimiseks oleks vaja ka nooremat tööjõudu rakendada.

Autori ettepanek nii üliõpilastele kui noorematele inimestele oleks see, et kui võimalus, siis sooritada rohkem erialaseid koolitusi/praktikaid, et oleks võimalik tööandjatele enda potentsiaali näidata ning seda realiseerida, sest see annaks juurde uusi kogemusi tulevikuks.

CVKeskus.ee eesmärgiks on muuta tööotsingud võimalikult lihtsaks ja aidata igaühel leida endale hea töökoht. CV-Online'i kaudu on võimalik värvata töötajaid praktiliselt kõikidele ametipostidele ning leida tööd igal elualal. Eesti Töötukassa tähtsaim ülesanne on töötajatele, tööotsijatele ja tööandjatele kiiresti muutuval tööturul turvatunde pakkumine. Kandideeri.ee on mugav viis värbamiskonkursside haldamiseks. GoWorkaBit Estonia OÜ toob kokku üksikisikud ja/või ettevõtted, kes soovivad leida teenuste osutajaid.

Sotsiaalne kapital põhineb ideel, et sotsiaalsed suhted mõjutavad inimese eesmärgi saavutamist. Sotsiaalse kapitali teooria keskne eeldus on see, et suhete võrgustik muutub kogukonna liikmete jaoks kriitiliseks ressursiks, mis toob liikmetele kasu kogukonnaga seotuse eest. Herzbergi teooria motivatsioonist ütleb, et töökohal on mitmeid tegureid, mis põhjustavad tööga rahulolu või rahulolematust. Herzbergi teooria kohaselt mõjutavad hügieenifaktorid ja motivatsioonifaktorid töötaja rahulolu.

Empiirilise osa esimeses alapeatükis kirjeldati töös kasutatavat metoodikat ning teises alapeatükis anti ülevaade valimist. Magistritöö küsitletavateks olid Eesti Maaülikooli 2020. aastal kõik aktiivselt õppetöös osalenud bakalaureuse (944)- ja magistriõppe (504) üliõpilased ning Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkonna (päevaõppe + kaugõppe) bakalaureuse (2 093)- ja magistriõppe (1 553) üliõpilased. Kogu valimi peale oli üliõpilasi kokku 5 094. Töö autor viis veebipõhise ankeetküsitluse läbi Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste seas kevadel (25.02.2021-20.03.2021), kasutades *Google Docs*-i tarkvara. Ankeetküsitlusele vastas kokku 319 üliõpilast. Küsitlusele vastanutest olid ülekaalus naised (71,5%), 19-30-aastaste vanuserühm (75,2%), bakalaureuseõppe üliõpilased (64,9%), Maaülikooli üliõpilased (55,2%) ning esimese õppeaasta üliõpilased (34,5%). Kõige rohkem küsitlusele vastajaid oli Eesti Maaülikooli majandus- ja sotsiaalinstituudist (16,6%) ning Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudist (9,7%).

Empiirilise osa kolmandas alapeatükis selgusid töö tulemused, kus esimese alapunktina kirjeldati üliõpilaste töö leidmise võimalusi. Kõigepealt selgus, et enamus üliõpilased on rahul õppekoormusega ning neil jääb kooli kõrvalt aega tööl käimiseks. Eelnevalt on töötanud üliõpilased kõige rohkem klienditeenindajana ja õpetajana. Kõige rohkem

külastavad üliõpilased tööotsingu kanaleid üks kuni kaks korda kuus. Sotsiaalmeediakanaleid ei külastatagi sellisel eesmärgil ning isiklike tutvavatega ei suhelda sel eesmärgil. Kõige olulisemaks tööotsingu kanaliks töö leidmisel peetakse CV Keskust ning just selle tööportaali kaudu leiti ka kõige rohkem tööd. Vastuoluline on see, et Töötukassat ei peetud oluliseks, kuid selle kaudu leidsid omale töö 34,9% üliõpilastest. Kõige olulisemaks sotsiaalmeediakanaliks töö leidmisel peetakse Facebook, mille kaudu leidsid üle poole üliõpilastest omale töö. Kõige olulisemaks peetakse läbikäimist perekonnaliikmete vahel ning nende kaudu või abil leiti kõige rohkem endale tööd.

Teises alapunktis analüüsiti üliõpilaste hinnanguid saadud töökohtadele. Üliõpilastelt sooviti teada saada, kui oluliseks peavad nad üheksat erinevat tingimust töö otsimisel. Keskmistest hinnangutest selgus, et kõige olulisemaks töötingimuseks peetakse õiglast ning motiveerivat suhtumist tööandja poolt ja vähem olulisemaks töötingimuseks ettevõtte mainet. Ühefaktorilise dispersioonanalüüsiga uuriti, kas üliõpilaste keskmised hinnangud töötingimustele olid statistiliselt olulised neid iseloomustavate viie sotsiaaldemograafilise näitaja lõikes. Tööst tuli välja, et vanusegrupp, õppetase, praegune ametikoht ja töötamise aeg ühel ametikohal ei mõjutanud statistiliselt oluliselt üliõpilaste hinnanguid töötingimustele. Ainukeseks erandiks oli vastaja sugu, mille puhul olid erinevused statistiliselt olulised seitsmel töötingimusel üheksast. Seega vastaja sugu mõjutas statistiliselt oluliselt üliõpilaste hinnanguid töötingimustele.

Töös uuriti, kuidas on üliõpilaste praegusel töökohal üheksa erinevat töötingimust täidetud. Üliõpilaste meelest kõige täidetuks tingimuseks on paindlik tööaeg ning suurem vastuolu on karjäärivõimaluses ettevõttesiseselt, kus 25% vastanute arvates see tingimus ei ole täidetud. Töötavatele üliõpilastelt uuriti, kui rahul nad oma praeguse töökohaga on. Tööst tuli välja, et enamus üliõpilasi on praeguse töökohaga väga rahul ning plaanitakse jääda pikemaajaliselt tööle.

Viimases alapunktis võrreldi Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnanguid töö leidmist takistavatele teguritele. Tööst selgus, et mõlema kooli üliõpilaste kõige suuremaks töö leidmist takistavaks teguriks on vähene töökogemus. Eesti Maaülikooli üliõpilaste (5,1%) ja Tartu Ülikooli üliõpilaste (11,2%) vahel esineb erinevus arvamuses tööpuuduse kohta maapiirkondades. 8,5% Eesti Maaülikooli üliõpilastest on hinnanud töö leidmist takistavaks teguriks suur konkurents tööturul, sama tegurit on hinnanud Tartu Ülikooli üliõpilastest 4,2%. Üliõpilastel paluti hinnata ka, kas nende haridustase on mõjutanud töö

leidmist. Erinevus tuli välja vastusevariandis “jah”, kus 53,1% Tartu Ülikooli ning 44,9% Eesti Maaülikooli üliõpilastest arvasid, et haridustase on mõjutanud töö leidmist.

Üliõpilastelt uuriti, millist viisi tööotsingut nemad soovivad oma sõpradele/tuttavatele. Kõige paremaks tööotsingu viisiks peeti isiklike tuttavatega läbikäimist ning nende kaudu töö leidmist. 26,7% Eesti Maaülikooli ja 18,9% Tartu Ülikooli üliõpilastest soovitsid CV Keskuse kaudu töö leidmist. Selline erinevus võib tuleneda sellest, et Eesti Maaülikooli üliõpilased on leidnud antud tööportaali kaudu rohkem tööd ning seetõttu soovitatakse seda ka oma sõpradele/tuttavatele.

Noorte jaoks on töö leidmisel kõige suuremaks murekohaks just piisava töökogemuse puudumine, mis on ka loogiline, sest tööandjad soovivad pigem varasemate teadmiste ja oskustega töölisi, keda ei pea hakkama välja õpetama. Töö leidmisel mängib rolli ka haridustase, seega noored, kes tulevikus tahavad saada paremat elukvaliteeti ning kõrgema palgaga töökohta, peaksid omandada kõrghariduse. Autori ettepanek nendele üliõpilastele, kellel puuduvad veel töökogemused oleks see, et nad oleksid rohkem avatuma meelega ning mitte nii nõudlikud töö otsimisel või töökohtade suhtes, vaid pigem hankidagi juurde kogemusi erinevates ettevõtetes. Autor loodab, et üliõpilastel on käesolevast magistritööst võtta asjalikke soovitusi tööturule sisenemisel.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ajutise töövahenduse tingimused. (s.a). Üldised kasutustingimused äriühingule. [veebileht] <https://goworkabit.com/ajutise-toovahenduse-tingimused> (31.03.2021)
2. Arrak, A., Eamets, R., Karm, T., Mets, T., Omel, R., Rand, R., Trasberg, V., Vigla, H., Viiol, A., Võrklaev, E. (2002). Majanduse ABC III trükk. Tartu: Avatar OÜ. 396 lk.
3. August, K. J., Rook, K. S. (2013) Social Relationships. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-1-4419-1005-9_59 (26.04.2021)
4. Bekkers, R., Volker, B., Flap, H., Van Der Gaag, M. (2007). Social networks of participants in voluntary associations. *International Continence Society*. The Netherlands: Department of sociology. https://www.researchgate.net/publication/30485518_Social_Networks_of_Participants_in_Voluntary_Associations/citations (31.03.2021)
5. Bhandari, H., Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*. Vol. 37, No. 3, pp. 480-510. https://www.researchgate.net/publication/233546004_What_Is_Social_Capital_A_Comprehensive_Review_of_the_Concept (31.03.2021)
6. Covid-19: Kuidas võitleb EL noorte tööpuuduse vastu. (2021). Euroopa Parlament. [veebileht] <https://www.europarl.europa.eu/news/et/headlines/priorities/euroopa-liidu-vastus-koroonaviirusele/20200709STO83004/covid-19-kuidas-voitleb-el-noorte-toopuuduse-vastu> (26.04.2021)
7. CVO Group lõpetas ettevõtete ümberkorraldamise. (2008). [veebileht] <https://arileht.delfi.ee/artikkel/51120358/cvo-group-lopetas-ettevotete-umberkorraldamise> (31.03.2021)
8. Domnina, Natalja. 2014. Ida-Virumaa noorte tööle rakendumine ja Töötukassa meetmed selle toetamiseks. Lõputöö. Tartu Ülikooli Narva Kolledž ühiskonnateaduste lektoraat. Narva. 82 lk.
9. Eesti Töötukassa. (2014). Eesti töötukassa arengukava 2015-2017. Tallinn: Eesti Töötukassa. <https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/arengukava%202015-2017.pdf> (31.03.2021)
10. Eesti tööturg täna ja homme. (2018). Tallinn: SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/12/Eesti-t%C3%B6%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme-2018.pdf> (31.03.2021)

11. Eesti tööturg täna ja homme: 2019-2027. (2020). Tallinn: SA Kutsekoda.
<https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognosis-2019-2027-terviktekst.pdf> (31.03.2021)
12. **Elevant, L., Visamaa, K., Rinne, S., Aro, M.** (2006). Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast. Tallinn: EBS Print. 96 lk.
13. Erinevus Maslowi ja Herzbergi motivatsiooniteooria vahel. (s.a). Differencevs. [veebileht] <https://et.differencevs.com/6856695-difference-between-maslow-and-herzberg-theory-of-motivation#menu-3> (26.04.2021)
14. Firmast. (s.a). Töötame selle nimel, et igäüks leiaks endale parima töökoha! [veebileht] <https://www.cvkeskus.ee/firmast> (31.03.2021)
15. **Gannon, B., Roberts, J.** (2020). Social capital: exploring the theory and empirical divide. *Empirical Economics*. Vol. 58, No. 3, pp. 899-919.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=89f43ffc-11bf-4817-8b30-4752358b4717%40sdc-v-sessmgr01> (31.03.2021)
16. **Gornischeff, Jane.** 2013. Kui noor otsib tööd- noorte tööotsingud ja koostöö Eesti Töötukassaga. Magistritöö. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Tartu. 91 lk.
17. **Haaland, V. F.** (2018). Ability Matters: Effects of youth labor-market opportunities on long-term labor-market outcomes. *The Scandinavian journal of economics*. Vol. 120, No. 13, pp. 794-825. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/sjoe.12248> (31.03.2021)
18. **Ituudised.** (2008). CV-Online ootab uusi omanikke. [veebileht] <https://www.ituudised.ee/uudised/2008/02/13/cv-online-ootab-uusi-omanikke> (31.03.2021)
19. Job boards: Tracing the history and evolution. (2018). Propellum Infotech. [veebileht] <https://www.propellum.com/blog/job-boards-tracing-the-history-and-evolution/> (31.03.2021)
20. Kandideeri - a new job searching platform. (s.a). Meist - about us. [veebileht] <https://kandideeri.ee/about/> (31.03.2021)
21. Kandideeri avab kaarte. (2020). Miks on mõistlik avaldada töökuulutust kandideeri.ee-s? [veebileht] <https://kandideeri.ee/blog/kandideeri-avab-kaarte/> (31.03.2021)
22. **Kerem, K., Randveer, M.** (2008). Assessment of the Estonian labor market development. *International business and economics research journal*. Vol. 7, No. 2, CC BY 4.0.
https://www.researchgate.net/publication/267415674_Assessment_Of_The_Estonian_Labor_Market_Development (31.03.2021)
23. **King, J. E.** (1972). Labour markets. Macmillan Studies in Economics. London: Palgrave. 275 p.
24. **Kopuri, K., Mujtaba, G., Aqueel, H., Jabeen, A. S., Shavali, S.** (2021). A online job portal management system. *International Journal of Innovative Research in Technology*. Vol. 3, No.

- https://www.researchgate.net/publication/348295543_A_Online_Job_portal_management_system (31.03.2021)
25. **Kraft, V.** (2003). Majanduskasvu eelduseks on tööturu paindlikkus. Eesti: Eesti Pank
<https://www.eestipank.ee/press/artiklid-ja-intervjuud/majanduskasvu-eelduseks-tooturu-paindlikkus> (05.04.2021)
 26. **Krusell, S.** (2014). Muutuv majandus ja tööturg. Tallinn: Ofset OÜ. 173 lk.
 27. **Kukk, Laura.** 2014. Sotsiaälvõrgustike roll töökoha leidmisel karjääri alustavate noorte näitel. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikooli rahvamajanduse instituut. Tartu. 59 lk.
 28. **Kuslap, Eva.** 2016. Projektis „Pärnumaa noored hakkajad kogukonna toel tööturule“ osalenud noorte toimetulek tööturul neli aastat hiljem. Magistritöö. Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut. Tartu. 78 lk.
 29. Külastatavus. (s.a). Tööportaalide statistika. [veebileht] <https://www.cvkeskus.ee/kulastatavus> (31.03.2021)
 30. Labor market. (2020). What is the Labor Market? [veebileht] <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/economics/labor-market/> (31.03.2021)
 31. Labour market. (s.a). Recruiting employees. [veebileht] <https://investinestonia.com/business-in-estonia/labour-market/> (31.03.2021)
 32. **Lambing, M., Krusell, S., Rosenblad, Y., Aarna, O., SA Kutsekoda., Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium.** (2017). Eesti tööturg täna ja homme. Tallinn: SA Kutsekoda
https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/02/Eesti_tooturg.pdf (31.03.2021)
 33. **Leetmaa, R., Kallaste, E.** (2003). Tööturu paindlikkus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Toimetised/toimetised_01_20030.pdf (31.03.2021)
 34. **Mahmood, K.** (2015). Social capital: from concept to theory. *Pakistan Journal of Science*. Vol. 67, No. 1, pp. 114-119.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=8da08ce9-766d-44a3-87d1-f285aa95a06c%40sessionmgr4006> (31.03.2021)
 35. **Marchal, E., Mellet, K., Rieucan, G.** (2007). Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements. *Human Relations*. Vol. 60, No. 7, pp. 1091-1113.
https://www.researchgate.net/publication/242544308_Job_board_toolkits_Internet_matchmaking_and_changes_in_job_advertisements (31.03.2021)
 36. **Martin, J. P., Stefl, S. K., Cain, L. W., Pфирman, A. L.** (2020). Understanding first-generation undergraduate engineering students' entry and persistence through social capital theory. *International Journal of STEM Education*. Vol. 37, No. 7.

- <https://stemeducationjournal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40594-020-00237-0.pdf>
(31.03.2021)
37. Maslowi ja Herzbergi motivatsiooniteooria erinevus. (2019). Gadget Info. [veebileht] <https://et.gadget-info.com/difference-between-maslow> (26.04.2021)
 38. **Matsulevitš, L., Oja, K., Soosaar, O., Urke, K.** (2021). Tööturu ülevaade 1. Eesti: Eesti Pank. <https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2020/tooturu-ulevaade-12021>
(26.04.2021)
 39. Meist lähemalt. (s.a). CV-Online. [veebileht] <https://cv.ee/about> (31.03.2021)
 40. **Nicodemo, C., Garcia, G. A.** (2015). Job search channels, neighborhood effects and wages inequality in developing countries: The Colombion Case. *The Developing Economies*. Vol. 53, No. 2, pp. 75-99. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/deve.12070> (31.03.2021)
 41. **Niglas, K.** (2013). Dispersioonanalüüs (ANOVA). [veebileht] <http://www.cs.tlu.ee/~katrin/wp/wp-content/uploads/2013/11/dispersioon.pdf> (31.03.2021)
 42. Noorte liikuvus- korduma kippuvad küsimused. (2010). Euroopa Komisjon. [veebileht] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/et/MEMO_10_408 (05.04.2021)
 43. **Oder, K.** (2020). Arvad, et tööportaalid on suremas? Vaatame fakte. [veebileht] <https://toelublogi.ee/2020/03/05/arvad-et-tooportaalid-on-suremas-vaatame-fakte/>
(31.03.2021)
 44. **Piirits, M., Anniste, K., Masso, M., Melesk, K., Osila, L., Michelson, A.** (2018). Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6%C3%B6turu_%C3%BClevaade.pdf (31.03.2021)
 45. **Poliitikauuringute keskus Praxis.** (2011). Noored ja tööturg. Tallinn: AS Ecoprint. 57 lk.
 46. **Poliitikauuringute keskus Praxis.** (2013). Noored ja sotsiaalne kaasatus. Tallinn: AS Ecoprint. 122 lk.
 47. **Põlluäär, Katriin.** 2019. Noorte tööturule sisenemine ja tööturupositsioon ning selle seos noorte endi ja nende vanemate sotsiaaldemograafiliste tunnustega. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut. Tartu. 34 lk.
 48. **Raiend, Susanna.** 2014. Tööturu paindlikkuse mõju noorte tööpuudusele Euroopas. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikooli rahvamajanduse instituut. Tartu. 72 lk.
 49. **Rootalu, K.** (2021). Mis on saanud koroonakriisis majutuse ja toitlustuse alal töö kaotanutest. Statistikaamet. [veebileht] <https://www.stat.ee/et/uudised/mis-saanud-koroonakriisis-majutuse-ja-toitlustuse-alal-too-kaotanutest> (26.04.2021)
 50. **Rosenblad, Y., Tilk, R., Mets, U., Pihl, K., Ungro, A., Uiboupin, M., Lepik, I., Leemet, A., Kaelep, T., Krusell, S., Viia, A., Leoma, R., SA Kutsekoda.** (2020). Covid-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Tallinn: SA Kutsekoda

- https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/01/OSKA_COVID-19_eriuring_11.01.2021_loplik.pdf (26.04.2021)
51. Social relations. (s.a). Alleydog. [veebileht]
<https://www.alleydog.com/glossary/definition.php?term=Social+Relations> (26.04.2021)
 52. Soosaar, O., Urke, K. (2017). Eesti tööturu ülevaade 2. Eesti: Eesti Pank.
<https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2017/tooturu-ulevaade-22017>
(31.03.2021)
 53. Sotsiaalmeedia ja edukas värbamine. (2018). Brandem. [veebileht]
<http://www.brandem.ee/blogi/sotsiaalmeedia-ja-edukas-varbamine> (31.0.2021)
 54. Swanson, E., Kim, S., Lee, S-M., Yang, J-J., Lee, Y-K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of hospitality and tourism management*. Vol. 42, No. 3, pp. 88-96.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677018304558> (31.03.2021)
 55. Taim, K. (2004). Koondamine viis konkurendi tekkimiseni. *Äripäev*. [e-ajakiri]
<https://www.aripaev.ee/uudised/2004/08/26/koondamine-viis-konkurendi-tekkimiseni>
(31.03.2021)
 56. Tartu Ülikooli üliõpilaste arv. (2020). Tartu Ülikooli õppeosakond. [veebileht]
<https://www.ut.ee/oppijate-arv/index.html> (01.12.2020)
 57. Trumm, A. (2012). Noorteseire Eestis. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut.
https://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOgZmIjgyMDEyLzA5LzExLzA5XzIyXzI1XzIzOV9Qb2xpaXRpa2F5bGV2YWFrZV80dmVlYi5wZGY/09_22_25_239_Poliitika_ylevaade_4veeb.pdf (05.04.2021)
 58. Tudengite sotsiaalmeedia kanalite kasutamissagedused. (2017). Brandem. [veebileht]
<http://www.brandem.ee/blogi/tudengite-sotsiaalmeedia-kanalite-kasutamissagedused>
(31.03.2021)
 59. Tugim, Varje. 2012. Üliõpilaste kõrgkoolis õppimise ajal töötamise seos edukusega tööturul. Magistritöö. Tartu Ülikooli rahvamajanduse instituut. Tartu. 101 lk.
 60. Töötukassast. (2021). Eesti Töötukassa. [veebileht]
<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast> (31.03.2021)
 61. Töötuskindlustuse seadus. (vastu võetud 13.06.2001, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 01.01.2021). – *Riigi Teataja*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119122020007> (31.03.2021)
 62. Töövahenduse startup GoWorkaBit. (2013). Miks me seda teeme? [veebileht]
<https://goworkabit.com/toovahendus-startupi-tegijad> (31.03.2021)
 63. Urke, K., Rell, M., Soosaar, O. (2020). Tööturu ülevaade 1. Eesti: Eesti Pank.
<https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2020/tooturu-ulevaade-12020>
(26.04.2021)

64. **Urke, K., Soosaar, O., Rell, M.** (2020). Tööturu ülevaade 2. Eesti: Eesti Pank.
<https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2020/tooturu-ulevaade-22020>
(31.03.2021)
65. Uuring: Kuidas mõjutab koroonaa eestlaste igapäevaelu. (2020). *Postimees*. [veebileht]
<https://www.postimees.ee/6928479/uuring-kuidas-mojutab-koroona-eestlaste-igapaevaelu>
66. **Vatsar, R.** (2016). Herzbergi vajaduste teooria. Kliendikogemus. [veebileht]
<https://www.kliendikogemus.ee/blogi/herzbergi-vajaduste-teooria/> (26.04.2020)
67. **Venesaar, U., Maldre, R.** (2001). Noored Eesti tööturul ja tööturupoliitika. – Tallinna Tehnikaülikooli Eesti majanduse instituut.
https://www.researchgate.net/publication/237693255_NOORED_EESTI_TOOTURUL_JA_TOOTURUPOLIITIKA (31.03.2021)
68. Õppijad. (2020). Eesti Maaülikooli õppeinfosüsteem. [veebileht] <http://stats.emu.ee/>
(28.12.2020)

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitlus Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele

Lugupeetud vastaja!

Olen Hanna-Liisa Sarv ning palun Teie abi Eesti Maaülikooli Ökonoomika ja ettevõtluse eriala magistritöö materjali kogumisel. Magistritöö eesmärk on välja selgitada Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste hinnangud töö leidmise võimalustele ja töö leidmist mõjutavatele teguritele. Küsitlus on anonüümne ning garanteerin, et Teie poolt täidetud küsitlust kasutatakse ainult uuringu raames ning üldistuste tegemisel. Küsitluse täitmine võtab aega umbes 7 minutit. Esitatud küsimustele vastates palun valige sobivaim vastusevariant. Avatud küsimuste puhul palun vastake oma sõnadega.

Kohustuslik (*)

TÖÖ LEIDMISE VÕIMALUSED

1. Kui rahul olete oma õppekoormusega? *

- Väga rahul
- Pigem rahul
- Nii ja naa
- Pigem ei ole rahul
- Üldse ei ole rahul

Kui vastasite ei ole rahul, siis palun põhjendus.....

2. Milline on Teie eelnev töökogemus? *

.....

3. Kas ülikooli kõrvalt jääb Teil aega tööl käimiseks? *

- Jah, kindlasti
- Pigem jah
- Nii ja naa
- Pigem ei
- Ei, kindlasti mitte

Kui vastasite ei, siis palun põhjendus.....

4. Palun andke hinnang, kui olulised on Teile järgnevad tööotsingukanalid töö leidmisel. *

NB! Palun valige vastates kõige sobivaim vastusevariant skaalal 1 - üldse mitte oluline, 2 - pigem väheoluline, 3 - nii ja naa, 4 - pigem oluline, 5 - väga oluline

	1	2	3	4	5
CV Keskus					
CV Online					
Töötukassa					
Kandideeri. ee					
Goworkabit					

5. Kui tihti Te külastate erinevaid tööotsingukanaleid? *

.....

6. Juhul, kui Te leidsite endale tööotsingu kanali kaudu töö, siis millise kaudu?

.....

7. Mida soovitaksite erinevatel tööotsingu kanalitel paremini teha? *

.....

8. Palun andke hinnang, kui oluliseks peate järgnevaid sotsiaalmeediakanaleid töö leidmisel. *

NB! Palun valige vastates kõige sobivaim vastusevariant skaalal 1 - üldse mitte oluline, 2 - pigem väheoluline, 3 - nii ja naa, 4 - pigem oluline, 5 - väga oluline

	1	2	3	4	5
Facebook					
Twitter					
Instagram					
Snapchat					
Youtube					

9. Kui tihti Te külastate sotsiaalmeediakanaleid eesmärgiga otsida tööd? *

.....

10. Juhul, kui Te leidsite endale sotsiaalmeediakanali kaudu töö, siis millise kaudu?

.....

11. Palun andke hinnang, kui oluline on Teile isiklike tutvavatega läbikäimine töö leidmisel. *

NB! Palun valige vastates kõige sobivaim vastusevariant skaalal 1 - üldse mitte oluline, 2 - pigem väheoluline, 3 - nii ja naa, 4 - pigem oluline, 5 - väga oluline

	1	2	3	4	5
Sõber/sõbranna					
Perekonnaliige					
Sugulane					
Koolikaaslane					
Lapsepõlvesõber					

12. Kui tihti Te suhtlete isiklike tutvavatega töö leidmise eesmärgil? *

.....

13. Juhul, kui Te leidsite endale isiklike tutvavate kaudu töö, siis kelle kaudu?

.....

14. Kuidas see inimene Teid tööle aitas?

.....

15. Kui kaua olete tööd otsinud? *

- Ei olegi otsinud
- Hetkel ei otsi
- Kuni 1 kuu
- Kuni 3 kuud
- Kuni 6 kuud
- 6 ja rohkem kuud

16. Millist ametialast tööd otsite?

.....

17. Kui olulised on Teile jaoks töö otsimisel järgmised tingimused? *

NB! Palun valige vastates kõige sobivaim vastusevariant skaalal 1 - üldse mitte oluline, 2 - pigem väheoluline, 3 - nii ja naa, 4 - pigem oluline, 5 - väga oluline

	1	2	3	4	5
Väljakutseid ning põnevust pakkuv töö					
Head suhted kollektiivis					
Füüsiline töökeskkond (valgustus, ventilatsioon, soojus, piisav tööruum)					
Paindlik tööaeg					
Piisav töötasu					
Karjäärivõimalus ettevõttesiseselt					
Õiglane ning motiveeriv suhtumine tööandja poolt					
Tööandja poolt tagasiside tehtud töö tulemustest					
Ettevõtte maine					

18. Mis Teie arvates takistasid Teil tööd leida? *

.....

19. Kas Teie haridustase on kuidagi moodi mõjutanud töö leidmist? *

- Jah
- Ei oska öelda
- Ei

20. Millist viisi tööotsingut soovitaksite sõpradele/tuttavatele? *

.....

TÖÖGA RAHULOLU HINNANGUD

21. Kuidas on Teie praegusel töökohal, kus töötate antud tingimused täidetud?

NB! Palun valige vastates kõige sobivaim vastusevariant skaalal 1 - üldse ei ole täidetud, 2 - pigem ei ole täidetud, 3 - nii ja naa, 4 - pigem on täidetud, 5 - täidetud

	1	2	3	4	5
Väljakutseid ning põnevust pakkuv töö					
Head suhted kollektiivis					

Füüsiline töökeskkond (valgustus, ventilatsioon, soojus, piisav tööruum)					
Paindlik tööaeg					
Piisav töötasu					
Karjäärivõimalus ettevõttesiseselt					
Õiglane ning motiveeriv suhtumine tööandja poolt					
Tööandja poolt tagasiside tehtud töö tulemustest					
Ettevõtte maine					

22. Kui rahul olete oma tööga?

- Väga rahul
- Pigem rahul
- Nii ja naa
- Pigem ei ole rahul
- Üldse ei ole rahul

Kui vastasite ei ole rahul, siis palun põhjendus.....

23. Kas olete mõelnud jääda antud töökohta pikemaajaliselt tööle?

- Jah
- Ei oska öelda
- Ei

Kui vastasite ei, siis palun põhjendus.....

ÜLDANDMED

Sugu: *

- Mees
- Naine

Vanus: *

.....

24. Mis koolis õpite? *

- Eesti Maaülikool
- Tartu Ülikool

25. Mis õppetasemel õpite? *

- Bakalaureuseõppe tasemel
- Magistriõppe tasemel

26. Milline on Teie õppevorm? *

- Päevaõpe
- Sessioonõpe

27. Mitmenda õppeaasta üliõpilane olete? *

- Esimese õppeaasta
- Teise õppeaasta
- Kolmanda õppeaasta
- Muu.....

28. Mis instituudis õpite? *

- Majandus- ja sotsiaalinstituut
- Metsandus- ja maaehitusinstituut
- Põllumajandus- ja keskkonnainstituut
- Tehnikainstituut
- Veterinaarmeditsiini ja loomakasvatuse instituut
- Haridusteaduste instituut
- Majandusteaduskond
- Psühholoogia instituut
- Õigusteaduskond
- Ühiskonnateaduste instituut
- Johan Skytte poliitikauuringute instituut
- Muu.....

29. Kui palju on Teil sotsiaalseid suhteid? *

- Pigem palju
- Pigem keskmiselt
- Pigem vähem

30. Kui aktiivne sotsiaalmeedia kasutaja olete? *

- Väga aktiivne
- Aktiivne
- Nii ja naa
- Pigem ei ole aktiivne
- Üldse ei ole aktiivne

31. Kui töötate, siis mis ametikohal?

.....

32. Kui kaua olete töötanud antud ametikohal?

- Kuni 1 aasta
- Kuni 3 aastat
- Kuni 5 aastat
- 5 ja enam aastat

Tänan vastamast!

Lisa 2. Töötavate Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste vastuste jagunemine ametikohtade järgi

Allikas: Autori koostatud

Ametikoht	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Klienditeenindaja	24	11,5
Spetsialist	20	9,6
Õpetaja	14	6,7
Administraator	7	3,4
Loomaarsti abiline	2	1,0
Tegevjuht	3	1,4
Jurist	6	2,9
Kokk	5	2,4
Koolitaja	1	0,5
Psühholoog	5	2,4
Massöör	2	1,0
Ametnik	2	1,0
Juhataja	7	3,4
Assistent	3	1,4
Barista/baarmen	18	8,7
Sekretär	7	3,4
Nõustaja	6	2,9
Ettevõtte juht	3	1,4
Kuluanalüütik	2	1,0
Raamatupidaja	4	1,9
Florist	2	1,0
Fotograaf	2	1,0
Traktorist	5	2,3
Hobusekasvataja	1	0,5

Hooldusjuht	2	1,0
Noorsoopolitseinik	1	0,5
Agronoom	4	1,9
Treener	3	1,4
Audiitor	3	1,4
Juhatuseliige	5	2,4
Kuller	6	2,9
Eelarvestaja	5	2,4
Riigitöötaja	3	1,4
Tehnik	8	3,8
Konsultant	11	5,3
Transporditööline	6	2,9

Lisa 3. Rahulolematute üliõpilaste põhjendused õppekoormuse kohta

Allikas: Autori koostatud

Üliõpilaste põhjendused	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Covid-19 pandeemia tõttu on õppekoormus suurem	9	40,9
Distantisõppe tõttu antakse liiga palju iseseisvaid töid	6	27,3
Töö kõrvalt on raske teha nii palju kodutöid	7	31,8

Lisa 4. Rahulolematute üliõpilaste põhjendused tööl käimise kohta ülikooli kõrvalt

Allikas: Autori koostatud

Üliõpilaste põhjendused	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Tööl käimist takistab täiskoormusega õpe ja sessiooni nädalad	15	20,3
Tunniplaaniga ei sobi töögraafik, vabadele päevadele jääb liiga palju õppimist	12	16,2
Töö kõrvalt on raske pühenduda koolile	7	9,5
Iseseisva töö maht on liiga suur	9	12,2
Päevaõppes õppides on raske minna ka samal ajal tööle	21	28,4
Tegelen kooli kõrvalt ka hobidega, töö jaoks ei jää enam aega	10	13,5

**Lisa 5. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste soovitud tööotsingu kanalitele
paremaks toimimiseks**

Allikas: Autori koostatud

Üliõpilaste soovitud	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Ei oska midagi soovitada	52	16,3
Palga märkimine kohustuslikuks	143	44,8
Rohkem informatsiooni tööülesannete kohta	27	8,5
Rohkem tööpakkumisi noortele/üliõpilastele	24	7,5
Kontrollida, et kõik ettevõtted annavad tagasisidet kandideerimise kohta	31	9,7
Detailsem/täpsem otsingumootor	42	13,2

Lisa 6. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste isiklike tuttavate aitamine tööle saamisel

Allikas: Autori koostatud

Üliõpilaste vastused	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Võttis tööle enda ettevõttesse	34	30,1
Soovitas tööandjale	48	42,4
Andis vajalikud kontaktid ning info	16	14,2
Kutsuti, kuna vajati abikäsi	15	13,3

Lisa 7. Eesti Maaülikooli ja Tartu Ülikooli üliõpilaste ametialased tööotsingud

Allikas: Autori koostatud

Ametid	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Loomaarsti abiline	3	3,9
Õpetaja	14	18,1
Raamatupidaja	12	15,6
Jurist	5	6,5
Assistent	3	3,9
Tootmistööline	2	2,6
Klienditeenindaja	11	14,3
Projektijuht	4	5,2
Mehhatroonik	4	5,2
Ärianalüütik	2	2,6
Personalitöötaja	3	3,9
Juhiabi	2	2,6
Sotsiaaltöötaja	3	3,9
Turismialane töö	2	2,6
Logistik	4	5,2
Administraator	3	3,9

Lisa 8. Töötavate üliõpilaste põhjendused töökohaga rahulolematuse kohta

Allikas: Autori koostatud

Üliõpilaste põhjendused	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Töö iseloom ja palk ei ole kooskõlas	5	33,3
Ettevõttesisene arenguvõimalus puudub	2	13,3
Tööandja poolt halb suhtumine	4	26,7
Liiga stressirohke töö	1	6,7
Töö on ennast ammendanud	3	20,0

Lisa 9. Töötavate üliõpilaste põhjendused, miks ei soovita oma töökohta pikemaajaliselt tööle jääda

Allikas: Autori koostatud

Üliõpilaste põhjendused	Üliõpilaste arv	Osakaal (%)
Ei ole erialane töökoht	37	61,7
Pikemas perspektiivis ei näe arenguvõimalusi	8	13,3
Soov edasi liikuda teise valdkonda	4	6,7
Liiga kaua ühes kohas töötanud	11	18,3

Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina,

Hanna-Liisa Sarv,
(*autori nimi*)

sünniaeg 26.09.1997,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

ÜLIÕPILASTE TÖÖ LEIDMISE VÕIMALUSED NING SEDA TAKISTAVAD
TEGURID EESTI MAAÜLIKOOLIS JA TARTU ÜLIKOOLIS

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja(d) on

Jüri Lehtsaar,
(*juhendaja(te) nimi*)

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor _____
(*allkiri*)

Tartu, _____
(*kuupäev*)

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

(*juhendaja nimi ja allkiri*)

(*kuupäev*)

(*juhendaja nimi ja allkiri*)

(*kuupäev*)